PENGARUH *PERSON JOB FIT*, *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Silviana Adiyanto
NIM: E20181067

Dosen Pembimbing
Dr. Ahmadiono. M.E.I
NIP.197604012003121005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2022

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH *PERSON JOB FIT*, *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Shiddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Silviana Adiyanto
NIM: E20181067

Disetujui Pembimbing

Dr. Ahmadiono. M.E.I
NIP.197604012003121005

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PENGARUH *PERSON JOB FIT*, *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Kamis

Tanggal: 29 Desember 2022

Tim Penguji :

Ketua	Sekretaris
Dr. H. Saihan. S.Ag., M.Pd.I	**Nadia Azalia Putri, M.M**
NIP. 197202172005011001	**NIP. 199403042019032019**

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M ( )
2. Dr. Ahmadiono, M.E.I ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP. 196808072000031001

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

MOTTO

وَمِن رَّحۡمَتِهِۦ جَعَلَ لَكُمُ ٱلَّيۡلَ وَٱلنَّهَارَ لِتَسۡكُنُواْ فِيهِ وَلِتَبۡتَغُواْ مِن فَضۡلِهِۦ وَلَعَلَّكُمۡ تَشۡكُرُونَ ٧٣

"Dan adalah karena rahmat-Nya, Dia jadikan untukmu malam dan siang, agar kamu beristirahat pada malam hari dan agar kamu mencari sebagian karunia-Nya (pada siang hari) dan agar kamu bersyukur kepada-Nya." (QS. Al-Qasas: 73)[1]

[1] Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007). 315.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT serta shalawat dan salam semoga tercurahkan pada Nabi Muhammad SAW, sebagaimana skripsi ini terselesaikan dengan baik. dan peneliti persembahan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tercinta, ayah Tuman Adiyanto dan ibu Titik Nurmiyati serta adikku, Nadina Nur Adiyanto yang senantiasa memotivasi peneliti dan memberikan dukungan dalam segala hal sehingga peneliti dapat melanjutkan pendidikan sampai sekarang.
2. Kawan-kawan seperjuangan Lailatul Badriah dan Uli Mashfiyah, kelas PS2, KKN posko 56 dan teman ARMY JEMBER (Kak Nafisatul dan Kak Vivi) serta yang tak dapat disebutkan oleh peneliti satu persatu yang telah meluangkan waktu menjadi tempat belajar dan diskusi serta telah memberikan motivasi dalam menuntut ilmu, menasehati dan memberi dukungan.
3. Pihak BPR Nusamba Rambipuji yang membantu peneliti dalam mendapatkan data serta informasi yang peneliti butuhkan pada penyusunan penelitian ini.

Peneliti berterima kasih sedalam-dalamnya dan besar harapan peneliti, skripsi ini dapat bermanfaat dan mendukung kemajuan ilmu pengetahuan islam dimasa yang akan datang.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Pemilik alam semesta beserta isinya yakni Allah SWT. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah, peneliti telah menyelesaikan dan menyajikan penelitian ini dengan upaya sebaik mungkin, sehingga tersusunlah skripsi ini, meskipun peneliti sadar penelitian ini masih jauh dari kata sempurna.

Keberhasilan ini peneliti peroleh karena dukungan dan motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu peneliti menyadari dan menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto. S.E., M.M. selaku Rektor UIN KH. Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'I, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, M. Ei. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Nurul Setianingrum, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Penasehat Akademik serta Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Achmad Siddiq Jember atas ilmu yang telah diberikan kepada peneliti dan semoga dapat bermanfaat dan barokah.

5. Bapak Dr. Ahmadiono, M.E.I selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dari awal proses penelitian hingga penyelesaian skripsi.

Semoga kebaikan partisipasi beliau-beliau dapat bernilai pahala dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat untuk pengembangan khazanah keilmuan islam, meskipun masih terdapat kekurangan dalam penelitian ini

Jember, 24 Oktober 2022
Peneliti

Silviana Adiyanto
NIM.E20181067

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

ABSTRAK

Silviana Adiyanto, Dr. Ahamdiono, M.E.I, 2022: *Pengaruh Person Job Fit, Person organization Fit dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji Jember*

Persaingan bisnis yang semakin meningkat mendorong perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM agar mampu bersaing secara sehat. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Terutama dalam hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaan sehingga menimbulkan dampak positif karyawan baik terhadap pekerjaannya atau sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Rumusan masalah yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu: 1.) Apakah *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji. 2.) Apakah *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji. 3.) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji. 4.) Apakah *person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji.

Tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *person job fit, person organization fi*t dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji.

Metode dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner dan analisis data menggunakan alat uji analisis data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dengan teknik pengambilan sampel yakni sampling jenuh sebanyak 30 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, diperoleh dalam pengujian, variabel *person job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja kayawan, hasil pengujian variabel *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam pengujian simultan semua variabel *person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji dengan nilai sig 0,001 < 0,05 dan F hitung > F tabel sebesar 7,183 > 2,96 dan nilai pengaruh R^2 sebesar 45,3%.

Kata Kunci: Person Job Fit, Person organization Fit dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 9

E. Ruang Lingkup Penelitian 11

1. Variabel penelitian 11

2. Indikator Variabel 12

F. Definisi Operasional 12

G. Asumsi Penelitian 14

H. Hipotesis 14

I. Metode Penelitian 19

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian 19
2. Populasi dan Sampel 20
3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data 21
4. Analisis Data 22
J. Sistematika Pembahasan 29
BAB II KAJIAN PUSTAKA 31
A. Penelitian Terdahulu 31
B. Kajian Teori 42
1. Person Job Fit 42
a. Pengertian Person Job Fit 42
b. Tipe Karakteristik Person Job Fit 43
c. Indikator Person Job Fit 44
2. Person Organization Fit 45
a. Pengertian Perosn Organization Fit 45
b. Bentuk Kesesuaiian Person Organization Fit 46
c. Indikator Person Organization Fit 47
3. Motivasi Kerja 48
a. Pengertian Motivasi Kerja 48
b. Teori Motivasi Kerja 50
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja 51
d. Manfaat Motivasi Kerja 52
e. Indikator Motivasi Kerja 53
4. Kepuasan Kerja 54

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Pengertian Kepuasan Kerja 54

b. Faktor Kepuasan Kerja 56

c. Teori Kepuasan Kerja 57

d. Indikator Kepuasan Kerja 59

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS..... 62

A. Gambaran Objek Penelitian 62

B. Penyajian data 66

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis..... 74

D. Pembahasan..... 88

BAB IV PENUTUP 93

A. Kesimpulan 93

B. Saran..... 93

DAFTAR PUSTAKA..... 95

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Rekapitulasi Kuesioner
3. Lembar Uji Validitas Variabel
4. Penjelasan Uji Deskriptif
5. Salinan Lembar Asumsi Klasik
6. Salinan Lembar Analisis Linier Berganda
7. Salinan Lembar Uji Hipotesis
8. Kuesioner Penelitian
9. Tabel Distribusi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

10. Surat Permohonan Izin Penelitian

11. Jurnal Penelitian

12. Surat Selesai Penelitian

13. Surat Keterangan Selesai Bimbingan

14. Surat Keterangan Lulus Turnitin

15. Dokumentasi

16. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

17. Biodata Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR TABEL

1.1 Indikator Variabel 12

1.2 Jumlah Karyawan BPR Nusamba Rambipuji 20

1.3 Skala Likert 22

2.1 Penelitian Terdahulu 40

3.1 Jaringan Kantor 65

3.2 Uji Deskriptif pada Usia 66

3.3 Uji Deskriptif pada Jenis Kelamin 67

3.4 Uji Deskriptif pada Pendidikan 67

3.5 Uji Deskriptif pada Masa Kerja 68

3.6 Uji Deskriptif pada Variabel Person Job Fit 69

3.7 Uji Deskriptif pada Variabel Person Organization Fit 70

3.8 Uji Deskriptif pada Variabel Motivasi Kerja 71

3.9 Uji Deskriptif pada Variabel Kepuasan Kerja 72

3.10 Uji Validitas Person Job Fit 74

3.11 Uji Validitas Person Organization Fit 75

3.12 Uji Validitas Motivasi Kerja 75

3.13 Uji Validitas Kepuasan Kerja 76

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3.14 Uji Reliabilitas Person Job Fit 77

3.15 Uji Reliabilitas Person Organization Fit 77

3.16 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja 78

3.17 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja 78

3.18 Uji Normalitas 79

3.19 Uji Multikolinearitas 80

3.20 Uji Regresi Linier Berganda 82

3.21 Uji t (Parsial) 84

3.22 Uji F (Simultan) 86

3.23 Uji Koefisien Determinan R 87

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Pemikiran 14

3.1 Dokumentasi BPR Nusamba 62

3.2 Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji 65

3.3 Uji Heteroskedastisitas 81

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin meningkat mendorong perusahaan belomba-lomba dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM agar mampu bersaing secara sehat. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.[2] Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tugas dari Manajemen SDM untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar memperoleh unsur insani yang merasakan kepuasan dalam dunia kerja. Tokoh yang paling utama dalam menentukan tercapainya setiap kegiatan organisasi adalah manusia. Kunci dasar pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana setiap manusia dalam lingkungan organisasi memiliki kemampuan bekerja secara baik. Manajemen SDM memiliki tugas yaitu pengelola sumber daya manusia sebagai aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.[3]

Dalam pengembangan SDM sejatinya dalam perusahaan, karyawan diharapkan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Namun, mereka juga harus menginvestasikan dirinya dalam bekerja untuk mencapai kualitas yang dapat diukur dengan

[2] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: ALFABETA, 2019), 2.
[3] Lijian Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2017), 68.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

baik dalam proses atau hasil. Kinerja seseorang bisa dikatakan akan berjalan dengan baik apabila diikuti dengan rasa puas dalam dirinya ketika bekerja. Kepuasan dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan dalam semua organisasi karena dalam kepuasan mencerminkan perasaan seseorang akan pekerjaan sehingga menimbulkan dampak positif karyawan baik terhadap pekerjaannya atau sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak merasa puas dalam bekerja. Jika dalam bekerja memiliki ketidakpuasan maka akan menimbulkan perilaku kasar ataupun sebaliknya yaitu dengan sikap memperlihatkan menjauhi dirinya dari lingkungan kerja. Seperti membuat keputusan untuk berhenti kerja/*resign*, sering tidak masuk kerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari segala aktivitas di organisasi.[4] Hal ini yang patut diperhatikan dalam organisasi karena kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna memaksimalkan pengembangan potensi karyawan, mempertahankan karyawan potensial, dan menarik karyawan potensial untuk mendorong perusahaan agar lebih maju, sehingga terciptanya keselarasan antara nilai organisasi dan nilai-nilai kepegawaian. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung lainnya yaitu *person job fit, person organization*

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada media, 2009), 82.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

fit dan motivasi kerja.

P*erson job fit* merupakan situasi dimana terdapat kesesuaian individu dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan individu yang diharapkan.[5] *Person job fit* didasari oleh kesesuaian kepribadian seseorang dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi karena ketika kepribadian dan pekerjaan seseorang sesuai dengan dirinya, maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Dalam menghadapi tantangan pada lingkungan pekerjaan, suatu perusahaan dapat memastikan bahwa nilai-nilai individu seorang karyawan sejalan dengan nilai-nilai dalam organisasi.[6] *Person organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi.[7] Kesesuaian individu dengan organisasi sangatlah diperlukan karena ketika seorang karyawan tidak memiliki kecocokan dengan organisasi maka akan mengakibatkan karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya dan meninggalkan perusahaan.

Selain itu motivasi kerja juga menjadi faktor lain yang menjadi pendukung dari kepuasan kerja yang mana motivasi kerja seringkali diartikan

[5] Edwards, J. R. "Person-job fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. International Review Of Industrial And Organizational Psychology", *International review of industrial and organizational psychology,* Vol. 6 (1991), 283–357.
[6] Tutut Wahyu Fatmasari, "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo", *Jurnal Ilmu Manajen*, Vol. 5, No. 4 (2017).
[7] Amy L. Kristof, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications", *Personnel Psychology,* Vol. 49 No. 1 (1996). 1.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Setiap motivasi memiliki tujuan khusus yang ingin dicapai, sehingga motivasi menjadi komponen penting sebagai dorongan batin seseorang dan pondasi kemampuan untuk bekerja secara efektif.[8]

Kesesuaian nilai-nilai pada SDM dan motivasi kerja dapat diperhatikan dan dipertimbangkan oleh semua bidang perusahaan untuk meningkatkan pencapaian kualitas perusahaan. Seperti halnya dalam dunia Perbankan yang juga sangat memperhatikan masalah kesesuaian nilai-nilai pada SDM yang ada dalam lingkungan kerja. Perbankan adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. Tentu tujuan utama dari perbankan itu sendiri adalah untuk meningkatkan dan memperluas akses produk dan layanan keuangan kepada masyarakat.[9]

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dibentuk pada abad ke-19 yang bernama Lumbung Desa, Bank desa, Bank Tani, dan Bank Dagang. Ditetapkan menjadi Bank Perkreditan Rakyat dari 31 Oktober 1997 sampai dengan sekarang. Landasan Hukum Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah UU No.7/1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No.10/1998. Dalam Undang-undang tersebut secara tegas disebutkan bahwa

[8] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110-111.
[9] Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 2

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BPR merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.[10]

Jangkauan Bank Perkreditan rakyat di Indonesia sangatlah luas. Salah satunya di wilayah Jember terdapat beberapa Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri diantaranya adalah BPR Nusamba Rambipuji. Misi utama dari BPR Nusamba adalah memberikan layanan keuangan kepada masyarakat melalui penyediaan simpanan, penarikan, serta pinjaman termasuk kredit. BPR Nusamba Rambipuji telah berdiri dari tahun 1990 sampai dengan saat ini dan sudah berjalan selama 27 tahun terakhir. Terdapat 8 jaringan kantor BPR Nusamba Rambipuji yang tersebar di wilayah Kabupaten Jember. Menciptakan bank berkualitas tinggi yang memaksimalkan potensi kreatif, inovatif dan produktif sekaligus melayani kepentingan para pemangku kepentingannya merupakan visi dan misi dari BPR Nusamba Rambipuji.[11]

Dalam mempertahankan keberadaannya dan mengembangkan pelayanannya, BPR Nusamba Rambipuji tentu berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan dan menjamin kualitas produk-produk dan jasanya. Semua akan terwujud apabila kualitas sumber daya yang dimilikinya dapat ditunjang dengan baik terutama sumber daya manusia. BPR Nusamba Rambipuji bergerak sebagai perusahaan dibidang pelayanan yang dituntut untuk menjadi Bank Perkreditan Rakyat yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam layanan dan kinerja. BPR Nusamba Rambipuji menawarkan

[10] https://www.perbarindo.or.id/sejarah-singkat-bank-perkreditan-rakyat-bpr/ (diakses 12 Februari 2022)
[11] https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil-perusahaan (diakses 12 Februari 2022)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

berbagai produk antara lain Tabungan Harmoni Plus, Deposito Super Plus dan Kredikutku Harmoni. Ini adalah salah satu penawaran yang unik dari perusahaan dimana semua produk yang ada di BPR Nusamba Rambipuji menggunakan perhitungan poin dan mendapatkan hadiah. Hadiah akan diundi setiap tahunnya dengan berbagai macam hadiah. Hal tersebut dilakukan agar menarik masyarakat agar menggunakan produk-produk di BPR Nusamba Rambipuji.

Dipilihnya BPR Nusamba Rambipuji sebagai objek penelitian karena BPR Nusamba merupakan yang cukup diminati oleh kalangan bawah sampai atas untuk melakukan perkreditan ataupun tabungan.[12] Alasannya lainnya karena BPR Nusamba memiliki prestasi yang luar biasa selama ini. Salah satunya yaitu mendapatkan penghargaan dari SMH Award tahun 2021 sebagai peringkat 2 kategori NPL terbaik tahun 2020. Dimana tahun 2020 merupakanmasa puncak terjadinya pandemi Covid-19 namun BPR Nusamba mampu mendapatkan penghargaan tersebut. Hal tersebut terjadi karena tidak luput dari kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.[13]

Peran seluruh karyawan adalah sebagai penentu suksesnya BPR Nusamba dalam memberikan pelayanan kepada nasabah agar merasa nyaman, cepat dan aman. Agar karyawan merasa nyaman dalam melayani karyawan tentu BPR Nusamba Rambipuji sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini tentu menjadi tantangan bagi kepala SDM dan Umum selaku penanggung jawab akan kepuasan kerja di dalam perusahaan.

[12] Ririn Maliani, *wawancara*, Jember, 16 Februari 2022.
[13] BPR Nusamba Rambipuji, *Foto Pengahragaan*, Jember, 16 Februari 2022.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BPR Nusamba Rambipuji sendiri menyediakan beberapa fasilitas bagi karyawan dalam menunjang kerja karyawan salah satunya yaitu dengan menyediakan lapangan futsal bagi karyawan laki laki dan arena Zumba bagi karyawan perempuan. Semua fasilitas dapat digunakan setelah selesai bekerja agar mereka tidak merasa jenuh.[14] Untuk karenanya penting bagi karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja karena dapat mengevaluasi dan berpikir terhadap pekerjaan yang mereka terima. Apabila karyawan merasa puas akan pekerjaannya mereka akan loyal dan memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan.

Adanya *person-job fit* dan *person organization fit* tentu menjadi salah satu faktor pendukung dalam kepuasan kerja sebab dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Tentu setiap karyawan memiliki keterampilan, kebutuhan, pengalaman dan pilihan dalam bekerja yang berbeda-beda. Pada saat perusahaan melakukan perekrutan, perusahaan terlebih dahulu memeriksa apakah calon pegawai sesuai dengan organisasi. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilannya tentu akan menimbulkan rasa puas. Maka dari itu di BPR Nusamba Rambipuji selalu memberikan pelatihan pada seluruh karyawan yang mana pelatihannya disesuaikan pada setiap penempatannya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengembangan diri setiap karyawan sehingga dapat berkontribusi dengan baik untuk memajukan perusahaan. Selain *Person job Fit* dan *Person Organization Fit*, motivasi kerja menjadi faktor pendukung

[14] Ririn Maliani, *wawancara*, Jember, 20 September 2022.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dari kepuasan kerja. Dengan memberikan motivasi antar sesama karyawan tentu menjadi dorongan yang positif dan semangat bagi karyawan lain sehingga akan dapat mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil keputusan untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai fenomena yang berjudul **"PENGARUH *PERSON JOB FIT, PERSON ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah di antaranya:

1. Apakah *Person Job Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?
2. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?
4. Apakah *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji pengaruh langsung *Person Job Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Untuk menguji pengaruh langsung *Person Organization Fit* terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Untuk menguji pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
4. Untuk menguji pengaruh langsung secara simultan *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

D. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap agar dapat memberikan manfaat terlebih bagi:

1. Manfaat Teoritis
   a. Secara teoritis hasil penelitian di lapangan dapat menjawab teori yang menyebutkan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Dan motivasi kerja.
   b. Sebagai acuan dan referensi bagi peneliti sejenis yang dilakukan dimasa yang akan mendatang.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini menjadi media untuk mengaplikasikan pengetahuan yang penulis peroleh sejak masih kuliah dan diharapkan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir secara ilmiah serta mengungkap fakta tentang seperti apa pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di Perbankan.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Diharapakan dengan adanya reset ini bermanfaat serta dapat dijadikan rujukan yang lebih inspiratif, menjadi tambahan referensi kepustakaan serta dapat memperbanyak pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi BPR Nusamba Rambipuji Jember

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan, evaluasi dan pemikiran bagi BPR Nusamba Rambipuji khususnya dalam hubungannya dengan *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel penelitian

Suatu objek pengamatan atau suatu fenomena yang mana fenomena tersebut akan menjadi fokus penelitian yang akan diteliti oleh peneliti.[15] Dengan adanya variabel penelitian maka dapat memahami masalah dengan mudah. Dalam penelitian kuantitatif, variabel penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu variabel independen dan variabel dependen.[16]

a. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dalam menentukan hubungannya dengan fenomena yang diamati.. Variabel independen biasanya disebut dengan variabel stimulus, prediktor dan *antecedent*. Adapun yang menjadi variabel independen adalah *Person Job Fit* (X_1), *Person Organization fit* (X_2) dan motivasi kerja (X_3)

b. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen dapat diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel independen. Variabel dependen sering juga disebut dengan variabel *Output*, kriteria atau konsekuen. Adapun yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja (Y).

[15] Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 50.
[16] Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006), 54.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. **Indikator Variabel**

Indikator variabel merupakan sebuah rujukan dari beberapa jenis variabel yang dapat digunakan dan semua indikator dapat digunakan untuk tujuan pengumpulan informasi melalui wawancara, survei dan observasi.

Tabel 1.1
Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator
1	*Person Job fit* (X1)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Interaksi sosial 5. Kebutuhan individu 6. Nilai-nilai (value) 7. Minat 8. Sikap individu
2	*Person Organization Fit* (X2)	1. Kesesuaian nilai 2. Kesesuaian tujuan 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan 4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian
3	Motivasi Kerja (X3)	1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri
4	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kompensasi 2. Kondisi Kerja 3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan 4. Kesempatan untuk berkembang

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Definisi Operasional

1. *Person Job Fit*

Person Job Fit merupakan kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya yang mereka kerjakan di tempat kerja dengan melihat

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan.[17]

2. *Person Organization Fit*

Person Organization Fit adalah kecocokan antara seseorang dengan organisasi ketika mereka dengan tulus memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang sama.[18]

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan suatu pekerjaan dengan berbagai upaya yang dilakukan untuk menghasilkan kerja yang efektif agar tercapai tujuan yang diinginkan.[19]

4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang yang mencangkup perasaan senang akan pekerjaan yang diterima melalui rasa tanggung jawab dan rasa saling menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan.[20]

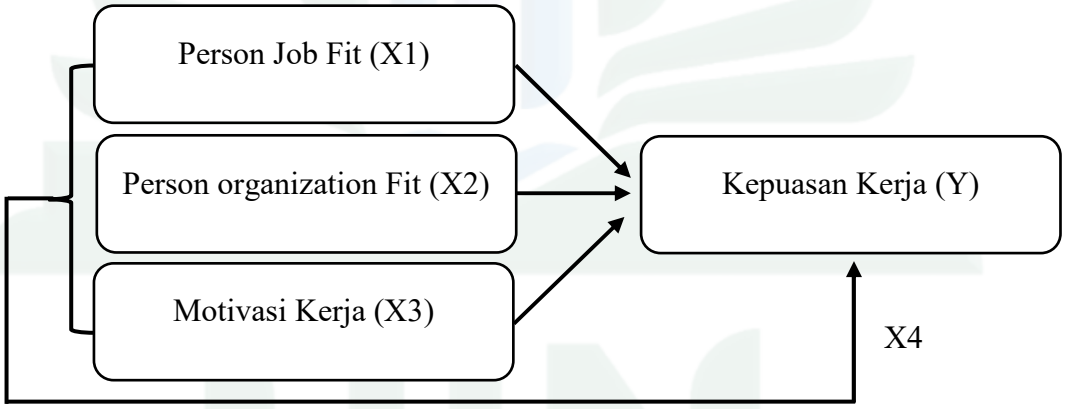
[17] Alexander Evan Kurniawan, "Analisis Pengaruh Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada CV. Kharisma Langgeng Mandiri", *Jurnal Agora*, Vol. 9 No. 1, (2021).
[18] Muhammad Alfani Dan Muhammad Hadini, "Pengaruh Person Job Fit, Peron Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin", *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No. 2, (2018).
[19] Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), 38.
[20] Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional* (Surabaya: Zifatama Publisher, 2017), 117.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan-anggapan dasar mengenai variabel penelitian yang dipilih sehingga dijadikan sebuah acuan dalam dalam melakukan suatu penelitian.[21] Asumsi pada penelitian ini menyatakan bahwasannya *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau parsial terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji.

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diolah

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.[22] Mengapa dikatakan sementara, jawaban yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan juga dikermbangkan berdasarkan fakta empris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

---

[21] Winarno, *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani* (Malang: Universitas Negeri malang (UM Press), 2013), 186.
[22] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan A&D* (Bandung: CV.Alfabeta, 2017), 63.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pada penelitian ini dengan judul "Pengaruh *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji Jember" terdapat beberapa hipotesis:

1. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

   Person Job Fit adalah kesesuaian pekerjaan dengan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan dengan apa yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu.[23] Dimana kesesuain ini tentunya sangat diinginkan oleh semua karyawan karena jika antara pekerjaan dengan dirinya memiliki kesesuaian maka akan menimbulkan kenyamanan dan rasa puas dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

   Person Job Fit memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[24] Penelitian lain juga memiliki hasil yang sama yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[25] Maka dapat disimpulkan bahwasanya *person Job Fit* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

   Hipotesis pertama pada penelitian saat ini adalah:

[23] Amy L. Kiristof-Brown, et al., "Consequence of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person Group and Person Supervisor Fit", *Personnel Psychology*, Vol. 58, No. 2 (2005). 281-342.
[24] Metik Asmike dan Bagus Setiono, "Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2 (2020).
[25] Fitriani, "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung" (Skripsi, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 2019).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

H_0 : *Person Job Fit* Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

H_1 : *Person Job Fit* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

Person Organization Fit adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi yang didasarkan pada tingkat tingkat kerja dan nilai-nilai budaya dalam organisasi.[26] Setiap organisasi harus mampu mempertahankan karyawan agar bekerja dengan baik. Karena *person job fit* sendiri adalah kunci untuk mempertahankan karyawan yang fleksibel dan berkomitmen dalam organisasi yang kompetitif. Organisasi yang memiliki situasi yang baik akan dipilih untuk menjadi bagian darinya dan bertahan jika memiliki kecocokan sama atau pergi (*resign*) jika mereka tidak memiliki kesesuaian dengan organisasi. Organisasi yang memiliki tekanan terlalu tinggi terhadap karyawan akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman dana tidak mendapatkan rasa puas karena tuntutan yang terlalu tinggi

Person organization fit memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.[27] Terdapat penelitian lain yang memiliki hasil yang sama yaitu menyatakan bahwa *person organization fit* memiliki

[26] Tomoki Sekiguchi, "Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection A Review of The Literature", *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No. 6 (2004), 179.
[27] Alexander Evan Kurniawan, "Analisis Pengaruh Person Job Fit…,", 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[28] Maka dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H_0 : *Person Organization Fit* Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

H_2 : *Person Organization Fit* Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

Motivasi kerja sangat diperlukan pada setiap organisasi karena hal tersebut sebagai dorongan atau semangat dalam bekerja. Motivasi sendiri bukan hanya berasal dari dalam saja namun juga dari luar. Jika dalam suatu organisasi terdapat motivasi kerja yang sama antar sesama rekan kerja maka akan menimbulkan dampak positif bagi kepuasan kerja itu sendiri. Motivasi sebagai salah satu cara terbaik untuk membantu memahami setiap individu dengan cara memberikan suatu dorongan positif.[29]

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[30] Terdapat penelitian lain yang memiliki hasil yang sama yaitu

[28] Inca Damayanti Setiadifa, "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta" (Skripsi, Universitas Khatholik Seogijapranata, Semarang, 2018).
[29] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, 111.
[30] Vania Monica, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karja karyawan DKI Jakarta" (Skripsi, Universitas Tarumanegara, Jakarta, 2021).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[31] Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka hipotesis kedua pada reset ini adalah:

H_0 : Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

H_3 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

4. Hubungan *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan Motivasi Kerja Langsung Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

Kepuasan kerja merupakan perasaan *emotional* seseorang terhadap pekerjaan yang diterima. Tentu persamaan tersebut berakar dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya dan kesesuaian karyawan dengan organisasi. Tentu hal ini menjadi pekerjaan bagi perusahaan agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Hal ini juga menyangkut akan motivasi kerja. Bila motivasi kerja dalam suatu perusahaan sangat rendah maka akan berdampak pada produktivitas kerja dan hasil yang tidak akan maksimal

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi merupakan tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan pengelolaan sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang seringkali memiliki

[31] Maulana Malik, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan" (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2017).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kepentingan yang berbeda. MSDM meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan hipotesis reset ini adalah:

H_0 : *Person Job Fit, Person Organization Fit* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember

H_4 : *Person Job Fit, Person Organization Fit* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Di BPR Nusamba Rambipuji Jember

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dapat diartikan sebagai metode melakukan penelitian sederhana yang bersifat eksperimen atau tidak eksperimen.[32]

Pendekatan kuantitatif digunakan penelitian saat ini dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausalitas merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang memiliki sifat sebab akibat.[33] Semua data yang telah berhasil dikumpulkan berupa angka kemudian diolah menggunakan teknik statistik.

[32] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rinekacipta, 2010), 64.
[33] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...,* 37.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan.[34] Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian.[35] Sehingga dalam penelitian seluruh subjek dapat digunakan dengan ketentuan tertentu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Nusamba Rambipuji yang berjumlah 30 karyawan.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan BPR Nusamba Rambipuji

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bidang	7
2	SDM dan Umum	1
3	Customer Service	1
4	Teller	3
5	Accounting	2
6	Staff TI	3
7	ADM Kredit	3
8	Funding Officer	2
9	Account Officer	2
10	Staff P2K	1
11	Driver	1
12	Office Boy (OB)	2
13	Satpam	1
14	Penjaga Malam	1
Total		**30**

Sumber: BPR Nusamba Rambipuji Jember

[34] Ibid., 215.
[35] Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian…*, 115.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara tertentu, mempunyai ciri tertentu, jelas dan lengkap yang mampu mewakili populasi.[36]

Teknik sampel jenuh digunakan pada penelitian ini. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.[37] Sehingga dalam penelitian ini menggunakan total keseluruhan dari karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember sebanyak 30 orang.

3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Tahapan yang paling penting dalam penelitian adalah pengumpulan data yang mana agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam rangka untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Kuesioner adalah teknik sebuah teknik dalam mengumpulkan data yang mana dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk direspon. Pilihan jawaban yang terdapat di dalam pertanyaan menggunakan metode Skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, sehingga variabel tersebut dijadikan sebagai titik fokus

[36] Anak Agung Putu Agung, Anik Yuesti, *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif* (Bali: CV. Noah Aletheia, 2019), 39.
[37] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...,* 85.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dalam menyusun butir-butir pertanyaan. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[38] Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala mempunyai tingkatan yang berbeda sesuai dengan pemberian skor.

Tabel 1.3
Ketentuan Pemberian Skor Pada Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013: 93)

4. Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data dapat diartikan sebagai terkumpulnya seluruh data dari responden yang lain setelah kegiatan. Kegiatan dalam menganalisis data adalah mengumpulkan seluruh data sesuai dengan variabel serta membuat tabulasi data pada setiap variabel penelitian pada program *Excel* supaya mempermudah dalam mengerjakan sebelum melangkah dalam tahap pengujian. SPSS Versi 22 merupakan aplikasi yang digunakan dalam menguji dan menganalisis hasil dari penelitian. Sejumlah data yang telah berhasil dikumpulkan akan diuji dan dianalisis sebagai dasar pengambilan keputusan pada penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

[38] Ibid., 93.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas itu sendiri dapat diartikan sebagai pernyataan sejauh mana data-data yang dikumpulkan dalam kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui kesesuaian, ketepatan, atau kecermatan pertanyaan pada saat mengukur variabel yang diteliti. Dengan menggunakan korelasi *product moment*, yaitu mengkorelasikan skor dari setiap item dengan skor total. Skor total berasal dari total item skor instrument validitas yang ditandai sebagai valid dan dapat digunakan oleh peneliti. Selanjutnya, jika ditemukan hasil yang tidak valid, instrumen itu sendiri akan menghasilkan variabel yang unik.[39]

Untuk lebih mudahnya dalam menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak maka dapat dilihat pada nilai signifikansi:

a) Apabila r hitung > r tabel = valid
b) Apabila r hitung < r tabel = tidak valid

Untuk mengetahui apakah instrumen tersebut dikatakan valid atau tidak maka dengan membandingkan besarnya korelasi pada (r hitung) tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel. Dengan taraf sig sebesar 5% atau (0,05).

[39]Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 97.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan konsistensi alat ukur biasanya menggunakan kuesioner, artinya apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang konsisten jika pengukuran dilakukan berulang-ulang. Metode yang biasa digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang (seperti skala Likert 1-5) adalah *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas, dan butir-butir yang dimasukkan ke dalam tes hanya butir-butir yang valid.

Nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dikatakan reliabel

Nilai *Alpha Cronbach* < 0,60 dikatakan tidak reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam model regresi dapat digunakan untuk menunjukkan adanya normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastis. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan beberapa cara, yaitu sebagai berikut:

a) Cara termudah yaitu dengan melihat histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini bisa menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

b) Metode yang kedua yaitu yang paling handal dengan melihat *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan *ploting* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal.[40]

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah ada varian model yang berbeda satu sama lain. Variabel bebas yang memiliki kesamaan dapat menghasilkan korelasi yuang kuta pula. Selain itu, tujuan dari pengujian ini adalah membantu dalam proses pengambilan keputusan.

Pada model regresi, cara menentukan pendeteksian multikolinearitas linier adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai R diperoleh sangat tinggi namun variabel bebas banyak yang tidak signifikan maka mempengaruhi variabel terikat.

b) Jika nilai koefisien, baik nilai R^2 maupun *Adjusted* R^2 di atas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh

[40] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semaraang: Universitas Diponegoro, 2013), 139.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

terhadap variabel dependen, maka diasumsikan model terkena multikolonieritas.

c) Jika *Varians Inflation Factor* VIF yang dihasilkan 1-10 dan *tolerance* (α) dibawah 0,01 maka tidak terjadi multikolinearitas.[41]

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat digunakan untuk mencari tahu apakah di dalam model regresi terjadi kemiripan varian dari residual antar pengujian satu dengan yang lainnya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut uji heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

a) Jika nilai signifikansi > α = 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika nilai signifikansi < α = 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Jenis analisis yang dipakai untuk mengetahui adanya hubungan antara 2 atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) serta untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan fungsional pada dua atau lebih variabel (X) dengan satu variabel (Y). Adapun

[41] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate…,* 105.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variabel bebas (X) dari penelitian ini adalah *person job fit, person organization fit*, dan motivasi kerja. Sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja. Rumus sebagai berikut:[42]

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
X1	= *Person Job Fit*
X2	= *Person Organization Fit*
X3	= Motivasi Kerja
α	= Konstanta / kemiringan slope
β1, β2 dan β3	= Koefisien
e	= *Error Term*

d. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t (parsial) dibentuk untuk menguji koefisien regresi pada setiap variabel dependen X terhadap variabel Y. Signifikansi level 0,05 (α = 5%) digunakan pada pengujian ini.[43] Dalam pengujian Uji t parsial tentu harus menentukan nilai t hitung terlebih dahulu yakni sebagai berikut:

$$t = \frac{b1 - Bi}{Sb1}$$

[42] Imam Machali, *Menggunakan SPSS sebagai Alat Bantu Statistik* (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015), 140.
[43] Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 125.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Keterangan:

b = Koefisien regresi parsial

B = Sebagai perwakilan dari nilai B disesuaikan dengan hipotesis

S = Simpanan buku koefisien regresi b

Terdapat dua metode yang tersedia untuk menghasilkan data dari t hitung terhadap t tabel. Berikut adalah pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a) Nilai t hitung > t tabel = H_0 ditolak
b) Nilai t hitung < t tabel = H_0 diterima

2) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada model regresi linier berganda, uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah terjadi pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Jenis hipotesis ini juga dikenal sebagai pengujian serentak yang mana pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan X_1 dan X_2 simultan mempengaruhi Y. Dapat dilakukan dengan menggunakan metode bergabung dengan sig α = 0,05 (α = 5%) dengan derajat kebebasan (dk) = (n-k).[44]

a) F hitung > F tabel = H0 ditolak, Ha diterima
b) F hitung < F tabel = H0 diterima, Ha ditolak

[44] Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2…*, 264.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3) Uji Koefisien Determinasi ($R^{2)}$

Pada regresi linier, baik sederhana atau berganda nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan persamaan regresi linier dalam menyesuaikan data. Pada awalnya, penentuan koefisien menggunakan berbagai model untuk mengukur variasi dependen. [45]

Uji R^2 berguna dalam mengetahui seberapa besar persentase yang diperoleh dan dijelaskan pada variabel X dan Y.

$$\mathbf{d = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

d : Koefisien determinasi

R : Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase Kontribusi

J. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) bab. Pada masing-masing bab akan dibagi menjadi sub-sub bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

[45] Prana Ugiana Gio dan Dasapta Erwin Irawan, *Belajar Statistika dengan R* (Medan: USU Press, 2016), 185.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II KAJIAN PUSTAKA. Pada bab ini berisi ringkasan kajian peneliti terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan penguat dalam penelitian ini. Dan kajian teori yang membahas teori-teori tentang *person job fit, person organization fit*, motivasi dan kepuasan kerja.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS. Pada bab III terdiri dari hasil penelitian yang dilakukan yang berisi gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB IV PENUTUP. Pada bab IV berisi sebuah kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, dan sebuah saran bagi peneliti berikutnya dan instansi yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Tujuan dari penelitian terdahulu untuk membandingkan hasil penelitian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan temuan mengenai penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Vania Monica, *" Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan DKI Jakarta"*, (2021). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanegara Jakarta.**[46]

   Penelitian Vania bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan DKI Jakarta. Sampel yang digunakan sebanyak 398 responden. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan pendekatan kausal, dan menggunakan kuesioner yang disebarkan di *google form*. Penelitian Alfi menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan DKI Jakarta.

   Persamaan penelitian Vania Monica dengan peneliti adalah memakai pendekatan kuantitatif, variabel penelitiannya adalah motivasi kerja dan hasil data diolah memakai regresi linier berganda. Letak perbedaan dari penelitian Vania dengan saat ini pada jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kausal. Kuesioner yang disebarkan melalui *google form*

[46] Vania Monica, "Pengaruh Motivasi Kerja…," 2021.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. **Alexander Evan Kurniawan, *"Analisis Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit, Perceived Supervisor Support Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada CV. Kharisma Langgeng Mandiri"*, Jurnal Agora Volume 9 Nomor 1, 2021.**[47]

Tujuan dari penelitian Alexander Evan adalah untuk mengetahui apakah pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap loyalitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di CV Kharisma Langgeng Mandiri. Metode dalam pengumpulan datanya menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang bersifat kausal. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 31 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit, Person Organizational Fit* dan *Perceived Supervisor Support* memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh *Person Job Fit, Person Organizational Fit* dan *Perceived Supervisor Support* terhadap Loyalitas Karyawan.

Persamaan penelitian Alexander Evan Kurniawan dengan penelitian saat ini adalah dimana pengumpulan datanya sama-sama menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung. Sampel yang digunakan pada peneliti terdahulu dan peneliti sekarang juga menggunakan sampel jenuh. Variabel yang digunakan adalah sama yaitu

[47] Alexander Evan Kurniawan, "Analisis Pengaruh Person Job Fit…," 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Person Job Fit, *Person Organizational Fit*. Perbedaannya terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan jenis kausal, jumlah sampel yang pada penelitian Alexander Evan Kurniawan sejumlah 31 orang dan tempat penelitian.

3. **Metik Asmike dan Bagus Setiono, *"Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun"*, Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Volume 3 Nomor 2, Maret 2020.**[48]

   Penelitian yang dilakukan oleh Metik dan bagus bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan *outsource* Bank BCA KCU Madiun. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk pengolahan pada penelitian Metik dan Bagus. Hasil dari penggunaannya yaitu terdapat pengaruh signifikan antara *person job fit* terhadap kepuasan kerja pada Karyawan *Outsource* Bank BCA KCU Madiun.

   Persamaan pada penelitian Metik dengan saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif, subjek yang diteliti karyawan bank dan variabel yang digunakan adalah *Person Job Fit.* Perbedaannya yaitu terletak pada jumlah sampel yang digunakan yaitu pada penelitian ini berjumlah 50

[48] Metik Asmike dan Bagus Setiono," Pengaruh Person Job-Fit…," 2020.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

karyawan sedangkan untuk penelitian yang akan dilakukan sebanyak 30 orang serta tempat penelitian.

4. **Zahra Puri Fadhila, *"Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi",* (2020), Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan,**[49]

   Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif kausal. Penelitian dilakukan dengan mewawancarai beberapa karyawan dan menyebarkan kuesioner kepada staf Dinas Perumahan dan Permukiman. Sampel digunakan sebanyak 64 karyawan. Uji analisis linier berganda digunakan sebagai pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

   Persamaan pada penelitian Zahra yaitu menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang mana pengujian hipotesisnya menggunakan analisis linier berganda dan variabel yang digunakan adalah *person job fit.* Perbedaannya terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif deskriptif kausal, sampel yang digunakan sebanyak 64 orang dan tempat penelitian.

5. **Alfi Pahlawan dan Onsardi, *"Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan***

[49] Zahra Puri Fadhila, "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi" (Skripsi: Universitas Katolik Parahyangan Bandung, 2020).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu". **Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis Volume 1 Nomor 2, Desember 2020.**[50]

Penelitian Alfi untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan *marketing* di PT. Agung Toyota Bengkulu. Sampel penelitian ini berjumlah 97 orang yaitu keseluruhan populasi yang ada. Jenis penelitian menggunakan oleh Alfi dan Orsandi adalah pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Observasi, wawancara dan kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan datanya. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menghasilkan variabel Motivasi Kerja (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap Kepuasan Kerja Pemasaran karyawan di PT. Agung Toyota Bengkulu.

Persamaan penelitian Alfi dan Orsandi dengan peneliti yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal, semua data diolah dengan regresi linier berganda, sampel yang digunakan seluruh populasi yang ada dan variabel penelitian adalah motivasi kerja. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada jumlah sampel yaitu sebanyak 97 orang dan lokasi penelitian.

6. **Astika Ayu Cahya Ningsih, *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Micro Banking Cluster Jember 1"*,**

[50] Alfi Pahlawan dan Onsardi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu", *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2, (2020).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

(2020). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Jember.[51]

Pada penelitian Astika Ayu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 15 orang. Metode penelitiannya menggunakan regresi linier berganda.

Persamaan pada penelitian Astika Ayu dengan peneliti adalah sama memakai metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dan variabel penelitiannya. Perbedaannya terletak pada jenis penelitian yaitu dimana penelitian Astika Ayu dengan jenis penelitian *field research*, total sampel yang digunakan sebanyak 15 orang dan lokasi penelitiannya.

7. **Dewi Ulan, "Pengaruh *Person Job Fit dan Person Organization Fit* Terhadap *Job Satisfaction* Dimensi Oleh *Emotional Labor* Pada Perawat", (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga Surabaya.**[52]

Jenis Penelitian yang digunakan oleh Dewi Wulan yaitu memakai pendekatan kuantitatif. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang dilakukan oleh Dewi Wulan. yang mana disebarkan langsung kepada para perawat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang perawat dengan teknik sensus sampling. Dari hasil penelitian me terdahulu

[51] Astika Ayu Cahya Ningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Micro Banking Cluster Jember 1" (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, 2020)

[52] Dewi Ulan, "Pengaruh Person Job Fit & Persen Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimensi Oleh Emotional Labor Pada Perawat" (Tesis: Universitas Airlangga Surabaya, 2019).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

menunjukkan hasilnya bahwa pengaruh *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* dan hanya *person job fit* yang berpengaruh secara signifikan terhadap *job satisfaction*.

Persamaan penelitian Dewi wulan dengan penelitian saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengambilan datanya dengan kuesioner yang sama, serta variabel yang digunakan adalah *Person Job Fit & Person Organization Fit*. Perbedaannya pada penelitian ini terdapat variabel intervening atau variabel ZI yaitu *Emotional Labor* dan juga terletak pada objek penelitian karena pada penelitian ini objek penelitian dilakukan di rumah sakit. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 orang dengan teknik sensus sampling, serta tempat penelitian

8. **Fitriani, "*Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung*", (2019). Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan**.[53]

Penelitian Fitriani bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *person job fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di Saung Angklung Udjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif kausal. Populasi yang digunakan pada penelitian berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan datanya menggunakan hasil wawancara dan kuesioner. Pengolahan data memakai uji regresi linier sederhana. Hasilnya adalah *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Saung Angklung Udjo.

[53] Fitriani, "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung" (Skripsi: Universitas Katolik Parahyangan Bandung, 2019).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Persamaan penelitian Fitriani dengan saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan pengumpulan datanya dengan kuesioner, variabel penelitiannya adalah *person job fit*. Perbedaannya pada penelitian ini terletak pada jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif deskriptif kausal dan pengolahan data yang menggunakan uji regresi linier sederhana. Sampel yang sebanyak 120 orang dan lokasi penelitiannya.

9. **Inca Damayanti Setiadifa, *"Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta"*, (2018). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.**[54]

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap antara *person organization fit* dengan kepuasan kerja karyawan. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 63 responden. Alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung. Analisis datanya dilakukan dengan teknik statistik model regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian Inca Damayanti yaitu terdapat hubungan yang positif antara person *organization fit* terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

[54] Inca Damayanti Setiadifa, "Pengaruh Person Organization Fit…," 2018.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Persamaan penelitian yang dilakukan Inca Damayanti dengan saat ini yakni memakai metode pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner serta variabel penelitiannya adalah *person organization fit*. Perbedaannya pada penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 63 orang, analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana dan tempat penelitiannya.

10. **Maulana Malik, *"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan"*, (2017). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara.** [55]

Tujuan dari penelitian Maulana Malik untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja baik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. 125 orang jumlah sampel yang digunakan dengan metode *random sampling.* Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel penelitiannya adalah motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada sampel

[55] Maulana Malik, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja…," 2017.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

yang digunakan yakni *sampel random sampling* dengan jumlah sampel 125 orang dan lokasi penelitian.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi Vania Monica (2021)	1. Metode penelitian kuantitatif 2. Pengolahan data dengan regresi linier berganda 3. Variabel penelitiannya adalah motivasi kerja	1. Pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal 2. Peneliti terdahulu menyebarkan kuesioner melalui *google form* 3. Lokasi penelitiannya
2.	Alexander Evan Kurniawan (2021)	1. Variabel penelitian yang digunakan yakni *person job fit*, p*erson organizational fit* 2. Pengumpulan datanya dengan penyebaran kuesioner 3. Pengulan dating dengan sampel jenuh	1. Lokasi penelitian yang digunakan 2. Jumlah sampel sebanyak 30 orang sedangkan pada penelitian terdahulu 31 orang
3.	Metik Asmike (2020)	1. Menggunakan penelitian metode kuantitatif 2. Subjek yang dipilih adalah karyawan bank 3. Variabel penelitian yang digunakan adalah *person job fit*	1. Perbedaannya yaitu terletak pada lokasi penelitian. 2. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu sebanyak 50 responden
4.	Zahra Puri Fadhila (2020)	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Pengujian hipotesis yaitu dengan analisis linier berganda 3. Variabel penelitian yang digunakan adalah *person job fit*	1. Pada penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif kausal 2. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu sebanyak 64 responden 3. Lokasi penelitiannya
5.	Alfi Pahlawan dan Onsardi (2020)	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Analisis regresi berganda sebagai pengolah data 3. Variabel penelitiannya adalah motivasi kerja	1. Jumlah sampel pada peneliti terdahulu yang digunakan sebanyak 97 orang 2. Lokasi penelitiannya
6.	Astika Ayu	1. Menggunakan metode	1. Menggunakan jenis

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	Cahya Ningsih (2020)	penelitian kuantitatif, 2. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh 3. Variabel penelitiannya adalah motivasi kerja	penelitian *field research* 2. Total sampel yang digunakan sebanyak 15 responden oleh peneliti terdahulu 3. Lokasi penelitiannya.
7.	Dewi Ulan (2019)	1. Variabel penelitian yang digunakan adalah *person job fit* dan *person organization fit* 2. Menggunakan penelitian kuantitatif 3. Pengumpulan datanya menggunakan penyebaran kuesioner	1. Lokasi dilakukannya penelitian 2. Sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah Teknik sensus sampling sedang oleh peneliti adalah sampel jenuh 3. Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu sebanyak 60 responden
8.	Fitriani (2019)	*1.* Variabel penelitian yang digunakan adalah *person job fit* 2. Menggunakan penelitian metode kuantitatif 3. Proses pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	1. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif kausal 2. Pengolahan datanya menggunakan uji regresi linier sederhana 3. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 orang 4. Lokasi penelitiannya
9.	Inca Damayanti Setiadifa (2018)	1. Variabel penelitiannya adalah *Person organization fit* 2. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 3. pengumpulan datanya menggunakan kuesioner	1. Jumlah sampel sebanyak 62 responden 2. Analisis datanya menggunakan regresi linier sederhana 3. Lokasi penelitiannya
10.	Maulana Malik (2017)	1. Menggunakan metode penelitian kuantitatif 2. Jenis penelitiannya adalah kuantitatif asosiatif 3. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda 4. Variabel penelitiannya motivasi kerja	1. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *simple random sampling* 2. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125 responden 3. Lokasi penelitiannya

Sumber: Kajian terdahulu

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan salah satu isi penelitian yang penting. Sebab, menjadi tumpuan atau landasan dalam penelitian oleh peneliti. Kajian teori dapat memberikan pengetahuan baru dan menjelaskan secara jelas ruang lingkup penelitian. Oleh karena itu, referensi teoritis yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. *Person Job Fit*

a. Pengertian *Person Job Fit*

Person job fit didefinisikan sebagai kesesuaian seseorang dengan pekerjaan yang mereka kerjakan di tempat kerja. *Person job fit* sebagai kecocokan antara karakteristik individu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kebutuhan) dengan pekerjaan mereka yang diterima ditempat kerja.[56] Menilai kesesuaian pekerjaan seseorang dengan mengidentifikasikan pekerjaan yang dibutuhkan sebenarnya telah ditentukan oleh pihak yang berhak dalam perusahaan.

Person job fit adalah mempertimbangakan dalam dua perspektif utama salah satunya adalah kecocokan karyawan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan pekerjaan yang dibutuhkan dan yang lainnya adalah kesesuaian kebutuhan, keinginan dan presensi karyawan dengan pekerjaan itu sendiri.[57] Tatkala kepribadian individu dan pekerjaan sesuai maka kepuasan kerja secara

[56] Bindu Chhabra, "Person - Job Fit: Mediating Role of Job Satisfaction & Organizational Commitment", *The Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, No. 4 (2015).
[57]Kadir Ardic, dkk, "Comparing Person-Organization Fit and Person-Job Fit", *Journal of Economics and Management*, Vol. 25, No.3 (2016)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

alami akan meningkat dengan sendirinya. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*.[58]

Dari pengertian yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian *person job fit* adalah kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya yang mereka terima di tempat kerja dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sehingga seseorang mampu menerima pekerjaannya dengan baik.

b. Tipe Karakteristik *Person-Job Fit*

Menurut teori ini tipe kepribadian seseorang diklasifikasikan menurut lingkungan kerja yang diinginkan karyawan dalam perusahaan. Dengan berfokus pada tipe kepribadian dalam teori *person job fit* tersebut diharapkan seorang pemimpin perusahaan dapat mengetahui tipe kepribadian karyawan dan seorang pemimpin dapat mempromosikan karyawan dibidang yang sesuai dengan kepribadiannya.[59]

Teori *person job fit* didasari pada kesesuaian individu antara karakteristik pribadi dengan lingkungan kerjanya. Karakteristik *pada person job fit* terbagi atas 6 butir tipe akan kecenderungan untuk meninggalkan suatu pekerjaan tergantung pada suatu lingkungan pekerjaannya. Enam tipe karakteristik *person job fit* diantaranya:[60]

---

[58] Sasmita Rosari, "Hubungan Antara Budaya Perusahaan Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Yogyakarta", *Jurnal VISI*, Vol. 17 No. 3 (2009), 255-267.
[59] Abdillah, R dan Satiningsih, "Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori Person-Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo", *Jurnal Ekonomi dan Bisni*s, Vol. 1 No. 2 (2013), 10-20.
[60] Robbins, Stephen P, *Manajemen jilid 2* (Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang, 2007), 119.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Realistik : Cenderung lebih suka dengan kegiatan fisik yang mana memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi. Tipe seperti ini memiliki karakteristik yang pemalu, praktis dan gigih.
2) Investigasi : Lebih suka dengan kegiatan aktivitas yang cenderung berpikir, mengorganisir pada dirinya. Pada tipe seperti ini justru lebih suka bergaul, ramah, dan kooperatif
3) Sosial : cenderung suka dengan kegiatan yang melibatkan orang lain misalkan seperti membantu orang lain. Tipe seperti ini memiliki karakteristik yang mudah bersosialisasi, fleksibel dan efisien.
4) *Konvensional* : cenderung lebih suka aturan dan tertib. Tipe seperti itu memiliki karakteristik yang percaya diri tinggi, ambisius dalam melakukan segala hal, energik dan dominan.
5) *Enterprising*: lebih cenderung memilih kegiatan verbal. Tiper seperti itu memiliki karakteristik yang imajinatif, emosional, idealis dan tidak praktis.
6) *Artistic* : lebih suka dengan kegiatan yang berbau kreativitas. Hal ini seperti tipe karakteristik seorang pelukis, penulis, pemusik dan decorator.

c. Indikator *Person Job Fit*

Dalam suatu organisasi kesesuaian individu dengan pekerjaan merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dengan persyaratan yang lainnya. Akibatnya akan memperoleh karyawan yang benar-benar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

memiliki kemampuan yang diinginkan oleh organisasi, yaitu mampu untuk mengikuti perkembangan.

Terdapat indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaannya diantaranya yaitu: [61]

1) Pengetahuan (*Knowledge)*
2) Keterampilan (*Skill*)
3) Kemampuan (*Abilities)*
4) Interaksi social (*Social Skill*)
5) Kebutuhan individu (*Personal need*)
6) Nilai-nilai (*Values*)
7) Minat (*Interest*)
8) Sikap individu (*Personality traits*)

2. *Person Organization Fit*

a. Pengertian *Person Organization Fit*

Secara sederhana *Person organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi. *Person organization fit* merupakan kunci utama dalam memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan menurut beberapa ahli. *Person-organization fit* adalah kesinambungan antara individu dan perusahaan ketika seseorang dengan sepenuh hati

[61] Scott Snell, George W. Bohlander, *Principles Of Human Resource Management*, (South-Western: 15th edition, 2010).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

memenuhi kebutuhan organisasi dan mereka memiliki karakteristik dasar yang sama.[62]

Person organization fit secara umum diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan budaya organisasi. Jika individu memiliki kecocokan dengan organisasi maka akan lebih nyaman menyesuaikan diri serta lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja daripada individu yang tidak memiliki kesesuaian dengan organisasi. Ketika individu meyakini adanya nilai-nilai mereka yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi, maka mereka berusaha terlibat dengan segala tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Setiap individu dan organisasi harus memiliki kecocokan yang konsisten untuk memastikan kelangsungan hidup sesame. Ketika seorang individu bergabung dalam suatu organisasi, itu akan memiliki dampak yang lebih besar pada kesejahteraan beberapa individu.

Berdasarkan pengertian *person organization fit* yang telah dijabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian *person organization fit* adalah kesesuaian antara individu dengan organisasi sehingga mereka dengan tulus memenuhi kebutuhan satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan.

b. Bentuk Kesesuaian *Person Organization Fit*

Kebutuhan individu bagi organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan individu, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan

[62] Donald P. Moynihan and Sanjay K. Pandey, "The Ties that Bind: Social Networks, Person-Organization Fit, and Turnover Intention", *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol 18 (2007), 205–227.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

kesempatan promosi, organisasi membutuhkan individu dengan komitmen, keahlian dan kemampuannya.

Terdapat dua macam bentuk kesesuaian *person organization fit* diantaranya yaitu: [63]

1) *Supplementary fit* terjadi jika seseorang memiliki karakteristik yang saling melengkapi, menarik, dan berbeda dari orang lain dalam lingkungan organisasi.
2) *Complementary fit* terjadi ketika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambahkan sesuatu yang kurang di lingkungan tersebut.

c. **Indikator *Person Organization fit***

Berdasarkan konsep kesesuaian pribadi-organisasi, maka konsep person organization fit sebagai bentuk keselarasan nilai dalam bentuk dasar untuk mempertahankan karakteristik pribadi dan organisasi.

Person organization Fit dapat dijelaskan sebagai empat konsep, yaitu:[64]

1) Konsistensi nilai *(value congruence)*: Kesesuaian antara nilai-nilai Individu dalam organisasi.

[63] Paul M Muchinsky and Carlyn J Monohan, "What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31 No. 3 (1987), 268–277.
[64]Amy L. Kristof, "Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications", *Personnel Psychology,* Vol. 49 No. 1 (1996), 1-49.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2) Kesesuaian tujuan *(goal congruence)*: Kesesuaian antara tujuan dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan sesama rekan kerja.
3) Pemenuhan kebutuhan karyawan *(employee needs settlement)*: Kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi
4) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian *(culture personality congruence)* : kesesuaian antara kepribadian (non-nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Asal kata motivasi berasal dari kata "movere" yang artinya dorongan atau menggerakkan. Motivasi pada manajemen yang mana hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah memberikan dorongan yang menciptakan etos kerja seseorang yang membuat mereka mau bekerja dengan semangat, bekerja secara efektif, dan menggabungkan segala daya upayanya untuk kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan supaya mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[65]

[65] Umi Farida, Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016), 24.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Motivasi sebagai cara yang menjelaskan intensitas, arah dan dorongan diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan.[66] Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi, menghasilkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[67] Peran motivasi sebagai penggerak kehendak dan dorongan seseorang dalam upaya mereka untuk mengintegrasikan diri dengan organisasi agar berfungsi dengan baik. Motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang mempunyai pengaruh membangkitkan, mengarahkan dan mempertahankan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.[68]. Dalam proses memotivasi karyawan, pemimpin harus lebih memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan mental dan potensinya sehingga dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pengertian motivasi dari para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan dari diri seseorang yang menggerakkan sehingga mampu melaksanakan tugas dengan segala upaya dan optimis dalam melakukan pekerjaan sehingga tercapai suatu tujuan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[66] Stephen P. Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi ke 12 buku 1* (Jakarta: Salemba empat, 2008), 222.
[67] Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi Perusahaan* (Bandung: Trigenda Karya, 1993), 46.
[68] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Refika Aditama, 2009), 184.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Teori Motivasi Kerja

Pada teori Motivasi kerja terdapat lima pembagian atas teori motivasi, diantaranya:[69]

1. Teori Kebutuhan Kerja

   Sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

   Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

   1) *Exixtance needs*: kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makanan, minuman, pakaian, gaji, keamanan kerja.
   2) *Relatedness needs*: kebutuhan interpersonal, yaitu dalam kepuasan berinteraksi dalam lingkungan kerja.
   3) *Growth needs*: kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi, seperti kemampuan dan kecakapan pegawai.

[69] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 94-99.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Beliau berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflek dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran

4. Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Konsep ini sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melalukukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang.

5. Teori Lapangan

Teori ini merupakan pendekatan koknitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai daripada *insting* atau *habit*.

c. Jenis-jenis Motivasi

Pembagian jenis-jenis motivasi terbagi atas 2 macam yang dapat dipaparkan, diantaranya: [70]

[70] Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2003), 150.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Motivasi positif

Motivasi positif disini adalah seorang manajer atau atasan dapat memotivasi, merangsang atau memberikan dorongan semangat dengan memberikan hadiah atau *reward* kepada mereka yang berprestasi dalam bekerja. Dengan memberikan motivasi positif, semangat kerja akan meningkat karena adanya perhatian dari atasan.

2) Motivasi Negatif

Maksud dari motivasi negatif disini adalah memberikan motivasi dengan cara dikenakan denda, hukuman, ancaman dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan atau ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan.

d. Manfaat Motivasi Kerja

Hal yang paling utama manfaat dari motivasi kerja adalah menekankan gairah kerja atau semangat kerja pada karyawan, sehingga meningkatkan kerja yang produktif. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu akan menyelesaikan pekerja dengan tepat waktu dan tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban yang sangat berat karena adanya semangat atau dorongan dalam melaksanakan pekerjaan. Artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang benar.[71]

[71] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 51.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi atau dorongan akan membuat seseorang senang mengerjakannya. Sehingga seseorang akan merasa dihargai, hal itu terjadi karena pekerjaan yang diberikan benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi. Orang yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaanya sesuai dengan target yang mereka terapkan.

e. Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga tercapai suatu tujuan. Setiap individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarki dan terbagi atas dua tingkatan yaitu tingkatan paling dasar hingga tingkatan yang paling atas. Pada indikator motivasi kerja dirancang untuk dapat mengukur sejauh mana kebutuhan akan karyawan dalam bekerja sesuai dengan tuntutan yang diberikan di tempat kerja.

Motivasi kerja memiliki lima indikator, yaitu: [72]

1) Kebutuhan fisiologis *(Physiological-need)*

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan tingkat yang paling rendah atau bisa disebut dengan kebutuhan yang paling mendasar. Kebutuhan ini berupa sandang, pangan dan papan.

[72] Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi…*, 128.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2) Kebutuhan rasa aman *(Safety-need)*

Kebutuhan rasa aman ini berupa perlindungan dari ancaman, bahaya, lingkungan hidup dan pertentangan.

3) Kebutuhan sosial *(Social-need)*

Kebutuhan sosial disini yaitu kebutuhan sosial, teman, interaksi, serta diterima dalam kelompok pekerja dan lingkungan masyarakat.

4) Kebutuhan penghargaan *(Esteem-need)*

Kebutuhan penghargaan yaitu berupa penghargaan yang diberikan karena adanya prestasi yang memuaskan baik dari karyawan, atasan dan lingkungan sekitarnya.

5) Aktualisasi diri *(Self actualization)*

Aktualisasi diri yaitu dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan sehingga tercapai semua yang diinginkan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Pengertian dari kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenang atau tidak menyenangkan pada setiap individu ketika memandang pekerjaan masing-masing yang diberikan.[73] Setiap orang yang bekerja tentunya menginginkan kepuasan kerja terhadap apa yang

[73] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 193.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

mereka kerjakan di tempat kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap positif tentang adaptasi yang sehat oleh seorang terhadap kondisi dan keadaan kerja, termasuk masalah-masalah seperti upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologi.[74] Pada setiap manusia rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan, karena kepuasan atau ketidakpuasan erat kaitannya dengan kebutuhan manusia.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang mereka kerjakan di tempat kerja. Sikap tersebut dicerminkan pada moral kerja, prestasi kerja, dan kedisiplinan.[75] Kpuasan kerja merupakan perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan.[76] Ketidakpuasan dalam bekerja menyebabkan perilaku bersifat agresif atau kasar ataupun sebaliknya yang mengakibatkan seseorang akan menarik diri dari lingkungan sosial dikarenakan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Misalnya, dengan mengambil keputusan untuk berhenti bekerja di perusahaan, bolos kerja, atau perilaku lainnya yang cenderung menghindari aktivitas di organisasi. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal ya ng bersifat pribadi. Pada setiap individu memiliki tingkat kepuasan masing-masing dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu.

[74] Arifin Tahir, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2012), 86.
[75] Abbdurrahman Fatoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Rineka Cipta, 2006), 128.
[76] Isyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global* (Pekanbaru : Unri Press, 2005), 137.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan yang diterima sehingga menimbulkan rasa senang dan bahagia.

b. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berasal dari berbagai aspek, menurut Porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang yaitu menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan yang mereka rasakan. Oleh karena itu, seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan karena semuanya telah terpenuhi.[77]

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikelompoknya menjadi lima, diantaranya yaitu:[78]

1) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang orang butuhkan maka akan menimbulkan rasa senang dan bahagia ketika mengerjakan. Sehingga seseorang yang merasa senang dan puas dengan pekerjaan akan mendapatkan kepuasan kerja.

2) Sistem penggajian (*pay*)

Upah merupakan salah satu yang menjadi kepuasan kerja bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karena dengan diberinya upah seseorang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

[77] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja…,* 43.
[78] Marbawi Adamy, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian* (Aceh: Unimal Prees, 2016), 81.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Upah merupakan sebuah simbol pencapaian seseorang dan sumber pengakuan diri.

3) Kesempatan promosi (*promotion opportunities*)

Setiap orang berhak mendapatkan kesempatan promosi dalam bekerja. Promosi pada karyawan diberikan agar mereka semangat bekerja dan memberikan respon positif terhadap sesama dan perusahaan.

4) Penyelia

Penyelia memiliki tingkat sedang dalam menentukan kepuasan kerja sama halnya dengan promosi, namun tingkatannya lebih tinggi.

5) Rekan kerja (*coworkes*)

Seorang karyawan akan merasa senang jika sesama rekan kerja memiliki waktu untuk sekedar bercakap-cakap sementara mereka sedang bekerja. Pada umumnya, sering kali karyawan menggunakan rekan kerja sebagai sarana untuk memecahkan masalah sebagai sumber kenyamanan saat bekerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

Banyak teori yang membahas mengenai kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan. Diantaranya sebagai berikut ini: [79]

[79] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia…*, 304-306.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil dari manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci pada kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek-aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, maka semakin rendah keluasan seseorang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini mengatakan bahwa puas atau tidaknya pegawai merupakan akibat dari hubungan antara input dan outcome pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, jika prosedur tersebut diatas segera diikuti maka akan menghasilkan sebuah kepuasan dalam bekerja. Dengan kata lain, jika tidak terjadi kesesimbangan dalam bekerja tentu akan mengakibtakan ketidapuasan dalam bekerja.

3) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini berfokus pada kenyataan bahwa kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menentukan bagaimana membedakan antara apa yang khas dan apa yang ditentukan oleh pegawai.

4) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Menurut dari teori pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja karyawan tergantung apa yang mereka dapatkan ketika bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Semakin besar pemenuhan kebutuhan dalam perusahaan maka pegawai akan lebih nyaman dalam bekerja begitupun sebaliknya.

5) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori pandangan kelompok, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, namun bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Sehingga, para karyawan akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

6) Teori Dua Faktor

Menurut teori dua faktor, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Pada setiap indikator kepuasan kerja menjadi tolak ukur setiap karyawan dalam memenuhi pekerjaan apa setiap karyawan merasa puas atau tidak dalam bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pembagian indikator pada kepuasan kerja yaitu terdiri dari empat macam, yaitu:[80]

1) Kompensasi

Kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan dengan diberikannya kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja atau lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. Jika seorang karyawan didukung oleh kondisi kerja yang baik maka sehingga kinerja karyawan memberikan *output* yang baik pula kepada organisasi. Begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan dirasa kurang nyaman akan kondisi lingkungan kerja maka akan mempengaruhi *output* perusahaan juga.

3) Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan

Suatu hal yang kompleks yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi dalam sistem administrasi. Memiliki sistem administrasi yang baik dan tepat menjadikan tujuan organisasi bisa tercapai dengan mudah. Begitu juga dengan kebijakan perusahaan, jika kebijakan perusahaan dikelola dengan baik dan profesional

[80] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan…*, 121-122.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

maka akan memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan yang bekerja.

4) Kesempatan untuk berkembang

Seluruh karyawan tentunya memiliki kesempatan dalam berkembang. Hal ini tentunya untuk melihat dan menentukan kekuatan dan kemampuan sesungguhnya dari masing-masing karyawan, mendorong karyawan untuk lebih maju, memberikan wawasan dan alat untuk membantu kemajuan para karyawan dan membatu memecahkan berbagai permasalahan yang mereka hadapi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berikut merupakan gambaran dari Lembaga tempat penelitian yang dilakukan:

a. Nama Lembaga : BPR Nusamba Rambipuji Jember

b. Tanggal Berdiri : 17 Februari 1990

c. Alamat Lembaga : Jln. Airlangga Nomor. 26 Kec. Rambipuji Kab. Jember – Jawa Timur

d. Jenis Lembaga : Bank Perkreditan Rakyat

e. Produk : Tabungan Harmoni Plus, Tabungan Nusamba Premium, Tabungan Simpanan Pelajar, Deposito Super Plus, Kreditku Harmoni.

Gambar 3.1
BPR Nusamba Rambipuji Jember

Sumber: Dokumentasi BPR Nusamba Rambipuji Jember, 2022

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji Jember

BPR Nusamba Rambipuji menjadi salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang berdiri di wilayah Kabupaten Jember. Berdiri pada tanggal 17 Februari 1990 hingga saat ini. BPR Nusamba Rambipuji telah menjadi sektor keuangan selama 27 tahun berkat keahliannya dan mampu dipercayai oleh masyarakat dalam jasa produk deposito, tabungan dan kredit serta dalam pengelolaan simpanan konsumen.

Letak BPR Nusamba berada di Jalan. Airlangga Nomor. 26 Kec. Rambipuji Kab. Jember – Jawa Timur. Didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 112 yang dibuat di Jakarta pada tanggal 29 September 1989 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Izin Usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia, BPR Nusamba Rambipuji siap melayani dengan produk-produk yang berkaitan dengan keuangan.[81]

3. Visi dan Misi BPR Nusamba Rambipuji Jember

Untuk mendorong perusahaan mencapai tujuannya, perusahaan perlu menggunakan acuan sebagai sarana untuk mencapai tujuan dengan menggunakan visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi BPR Nusamba Rambipuji Jember

"Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan di wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya."

[81] https://www.bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil (diakses 29 September 2022)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac ias.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Misi BPR Nusamba Rambipuji Jember

1) Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
2) Menjalin kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh stakeholder untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.
3) Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi stakeholder.
4) Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
5) Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan pelayanan yang terbaik.[82]

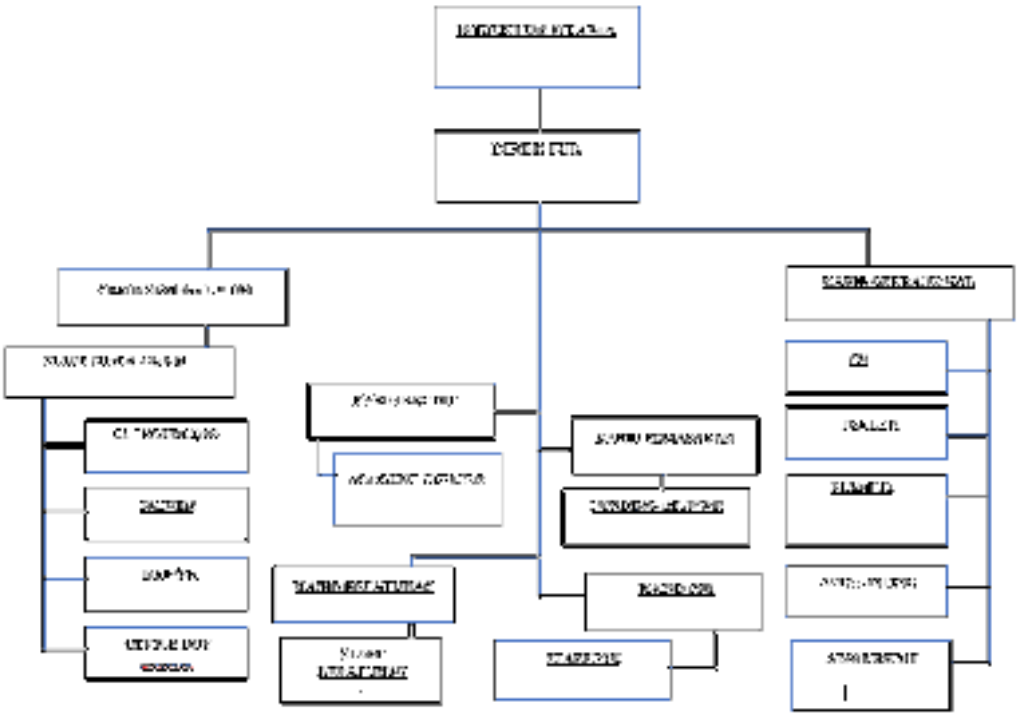
[82] https://www.bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/visi-dan-misi (diakses 29 September 2022)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji Jember

Gambar 3.2
Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji Jember



Sumber: BPR Nusamba Rambipuji Jember

5. Jaringan Kantor

BPR Nusamba Rambipuji memiliki beberapa kantor jaringan yang berdiri di Kabupaten Jember, diantaranya:

Tabel 3.1
Jaringan Kantor BPR Nusamba Rambipuji Jember

No.	Jaringan Kantor	Alamat
1	Kantor Pusat	Jalan. Airlangga Nomor 26 Rambipuji
2	Kantor Kas Ambulu	Jalan. Kopral Soetomo Nomor 3 Ds. Karanganyar Ambulu
3	Kantor Kas Tanggul	Jalan. PB. Sudirman Ruko Tanggul Square Kav. 7 Tanggul
4	Kantor Kas Kencong	Jalan. Kartini No. 106 Kencong
5	Kantor Kas Sukowono	Jalan Ahmad Yani Nomor 17 Sukowono

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

6	Kantor Kas Jember	Jalan KH. Siddiq Nomor 39 C Talangsari
7	Kantor Kas Wirolegi	Jalan MT Haryono No. 130, Wirolegi
8	Kantor Kas Mangli	Jalan Udang Windu No. 20, Mangli

Sumber: BPR Nusamba Rambipuji

B. Penyajian data

1. Uji Deskriptif

a. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2
Usia

		Frequency	Percent
Valid	20-25 TAHUN	1	3.3
	26-30 TAHUN	9	30.0
	31- 35 TAHUN	7	23.3
	> 36 TAHUN	13	43.3
	Total	30	100.0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Dari hasil yang telah diperoleh maka, terdapat jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 1 responden atau 4%, usia 26-30 tahun sebanyak 9 responden atau 30%, usia 31-36 tahun sebanyak 7 responden atau 23% dan usia >36 tahun sebanyak 1 responden atau 43%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden atau karyawan BPR Nusamba Rambipuji lebih banyak yang berusia >36 tahun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.3
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	19	63.3
	PEREMPUAN	11	36.7
	Total	30	100.0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Dari hasil yang telah diperoleh maka terdapat 19 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 63% dan 11 responden berjenis kelamin perempuan dengan besaran persentase 37%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki di BPR Nusamba Rambipuji paling banyak.

c. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.4
Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA	2	6.7
	D3	3	10.0
	S1	25	83.3
	Total	30	100.0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Dari hasil yang telah diperoleh maka jumlah responden dengan lulusan SMA sebanyak 2 responden dengan persentase 8%, lulusan D3 sebanyak 3 responden dengan persentase 10%, lulusan S1 sebanyak 25 responden dengan persentase 83%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan lulusan S1 paling banyak di BPR Nusamba Rambipuji.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.5
Masa Kerja

		Frequency	Percent
Valid	1-5 TAHUN	11	36.7
	6-10 TAHUN	8	26.7
	11-15 TAHUN	9	30.0
	>16 TAHUN	2	6.7
	Total	30	100.0

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2022

Dari hasil yang telah diperoleh maka masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase 38%, 6-10 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 27%, 11-15 tahun sebanyak 9 responden dengan persentase 30% dan >16 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase 7%. Jadi dapat disimpulkan jumlah responden dengan masa kerja paling lama adalah di usia 1-5 tahun di BPR Nusamba Rambipuji Jemberi.

e. Uji Deskriptif berdasarkan Variabel Penelitian

Uji deskriptif berdasarkan variabel yaitu dimana masing-masing variabel dideskripsikan menggunakan skala likert. Dimana slake likert sebagai acuan untuk mengkategorikan variabel yang akan diukur. Kriteria penilaiannya yaitu dengan memberikan skor mulai yang telah ditentukan oleh lima pilihan jawaban mulai dari skor satu sampai dengan lima yang mana penilaian tersebut memiliki variasi nilai positif dan negative. Berikut ini adalah uji deskriptif berdasarkan variabel penelitiannya:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

1) Uji Deskriptif pada Variabel person Job Fit (X1)

Tabel 3.6
Uji Deskriptif Variabel Person Job Fit (X1)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X1.1	**SS**	**37%**	Mean: 4.33
	S	60%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.2	**SS**	17%	Mean: 4.00
	S	70%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	10%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.3	**SS**	20%	Mean: 3.97
	S	60%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	17%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.4	**SS**	13%	Mean: 4.00
	S	73%	
	RR	13%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.5	**SS**	20%	Mean: 4.97
	S	67%	
	RR	23%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.6	**SS**	17%	Mean: 4.13
	S	80%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X1.7	**SS**	30%	Mean: 4.27
	S	67%	

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	0%	
X1.8	**SS**	37%	Mean: 4.27
	S	53%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	

Sumber: Lampiran, No, 4. a.

2) Uji Deskriptif pada Variabel Person Organization Fit (X2)

Tabel 3.7
Uji Deskriptif Variabel Person Organization Fit (X2)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X2.1	**SS**	**27%**	Mean: 4.20
	S	67%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.2	**SS**	67%	Mean: 4.20
	S	27%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.3	**SS**	23%	Mean: 4.23
	S	77%	
	RR	0%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.4	**SS**	20%	Mean: 4.07
	S	67%	
	RR	13%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.5	**SS**	23%	Mean: 4.20
	S	73%	

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.6	**SS**	10%	Mean: 4.00
	S	80%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.7	**SS**	30%	Mean: 4.23
	S	63%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X2.8	**SS**	57%	Mean: 4.57
	S	43%	
	RR	0%	Median: 5.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	

Sumber: Lampiran, No. 4. b.

3) Uji Deskriptif pada Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3.8
Uji Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X3.1	**SS**	**23%**	Mean: 4.13
	S	67%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X3.2	**SS**	20%	Mean: 4.13
	S	73%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X3.3	**SS**	23%	Mean: 4.13
	S	67%	

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode:4
	Total	100%	
X3.4	**SS**	13%	Mean: 4.03
	S	77%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X3.5	**SS**	17%	Mean: 4.13
	S	80%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X3.6	**SS**	27%	Mean: 4.17
	S	63%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
X3.7	**SS**	30%	Mean: 4.20
	S	60%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	

Sumber: Lampiran, No. 4. c.

4) Uji Variabel pada Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3.9
Uji Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
Y1	**SS**	**20%**	Mean: 4.17
	S	77%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y2	**SS**	13%	Mean: 4.03
	S	77%	

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y3	**SS**	20%	Mean: 4.10
	S	70%	
	RR	10%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode:4
	Total	100%	
Y4	**SS**	20%	Mean: 4.17
	S	77%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y5	**SS**	13%	Mean: 4.07
	S	80%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y6	**SS**	23%	Mean:4.17
	S	70%	
	RR	7%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y7	**SS**	33%	Mean: 4.30
	S	63%	
	RR	3%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	
Y8	**SS**	37%	Mean: 4.23
	S	50%	
	RR	13%	Median: 4.00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode: 4
	Total	100%	

Sumber: Lampiran, No. 4. d.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukannya pengolahan data dari hasil kuesioner yang telah disebarkan maka terlebih dahulu melakukan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas pada setiap butir-butir pertanyaan pada masing-masing variabel yang digunakan apakah layak atau tidak menggunakan pertanyaan tersebut. Pengujian ini menggunakan program aplikasi *SPSS* Versi 22.

a. Uji Validitas

Tujuan dari adanya uji validitas yaitu mengetahui apakah butir butir pertanyaan pada kuesioner sudah valid atau tidak. Valid atau tidaknya kuesioner dapat diperoleh apabila r hitung > r tabel dengan alpha 0,05 (tingkat signifikansi untuk 2 arah). *Degree of freedom* (df) = N-2, yang mana N merupakan jumlah sampel. Maka diperoleh besarnya df = 30-2 sehingga didapat r tabel sebesar 0,361 dengan melihat tabel distribusi r yang sudah terlampir. Jika r hitung > r tabel maka dikatakan valid.

1) Uji Validitas *Person Job Fit* (X1)

Tabel 3.10
Uji Validitas Person Job Fit (X1)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,752	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.2	0,609	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.3	0,576	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.4	0,548	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.5	0,533	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.6	0,803	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.7	0,587	>	0,361	Dinyatakan valid
X1.8	0,748	>	0,361	Dinyatakan valid

Sumber: Lampiran, No. 3. a.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Berdasarkan data uji validitas diatas, maka dapat dikatakan bahwa variabel *person job fit* pada pertanyaan 1 - 8 menunjukkan hasil valid karena hasil dari r hitung > r tabel. Dengan kisaran 0,533 - 0,803 yang mana pada hasil tersebut lebih besar dari 0,361.

2) Uji Validitas Person Organization Fit (X2)

Tabel 3.11
Uji Validitas Person Organization Fit (X2)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,643	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.2	0,598	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.3	0,774	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.4	0,772	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.5	0,680	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.6	0,702	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.7	0,673	>	0,361	Dinyatakan valid
X2.8	0,612	>	0,361	Dinyatakan valid

Sumber: Lampiran, No. 3. b.

Berdasarkan data yang diperoleh diatas maka dapat dikatakan bahwa 8 pernyataan dari variabel *person organization fit* dinyatakan valid berdasarkan hasil r hitung > r tabel dengan kisaran 0,598 - 0,774 yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,361.

3) Uji validitas Motivasi Kerja (X3)

Tabel 3.12
Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,879	>	0,361	Dinyatakan valid
X3.2	0,853	>	0,361	Dinyatakan valid
X3.3	0,778	>	0,361	Dinyatakan valid
X3.4	0,712	>	0,361	Dinyatakan valid

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

X3.5	0,836	>	0,361	Dinyatakan valid
X3.6	0,850	>	0,361	Dinyatakan valid
X3.7	0,616	>	0,361	Dinyatakan valid

Sumber: Lampiran, No. 3. c.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa 7 butir pertanyaan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid berdasarkan hasil r hitung > r tabel, dengan kisaran 0,616 - 0,879 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,361.

4) Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3.13
Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
Y1	0,805	>	0,361	Dinyatakan valid
Y2	0,685	>	0,361	Dinyatakan valid
Y3	0,539	>	0,361	Dinyatakan valid
Y4	0,729	>	0,361	Dinyatakan valid
Y5	0,766	>	0,361	Dinyatakan valid
Y6	0,832	>	0,361	Dinyatakan valid
Y7	0,739	>	0,361	Dinyatakan valid
Y8	0,642	>	0,361	Dinyatakan valid

Sumber Lampiran, No. 3. d.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid. Berdasarkan hasil r hitung > r tabel dengan kisaran 0,539 - 0,832 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu uji instrumen yang dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian telah konsisten atau tidak. Pengujian ini dibantu dengan alat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

bantu program SPSS ver. 22 dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Dengan dasar pengambilan keputusan:

Hasil Alpha Cronbach > 0,60 dikatakan reliabel

Hasil Alpha Cronbach < 0,60 dikatakan tidak reliabel

Dengan mengacu pada tabel distribusi r tabel signifikansi (0,05) atau 5%. Adapun hasil pengujian reliabilitas data sebagai berikut:

Tabel 3.14
Uji Reliabilitas Variabel Person Job Fit (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

Sumber: Lampiran, No. 3. a.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas variabel *person job fit* (X1) yaitu 0,783 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *person job fit* telah reliabel.

Tabel 3.15
Uji Reliabilitas Variabel Person Organization Fit (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

Sumber: Lampiran, No. 3. b.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas variabel

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

person organization fit (X2) yaitu 0,831 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *person organization fit* telah reliabel.

Tabel 3.16
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Sumber: Lampiran, No. 3. c.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X3) yaitu 0,894 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja telah reliabel.

Tabel 3.17
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

Sumber: Lampiran, No. 3. d.

Berdasarkan data yang telah diperoleh diatas, maka dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach Alpha pada uji reliabilitas variabel kepuasan kerja (Y) yaitu 0,856 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja telah reliabel.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada uji asumsi klasik pengujian dengan uji normalitas ada yang paling pertama. Dimana pada pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dari data variabel yang telah diteliti telah normal. Jika nilai residual bisa dikatakan normal maka dapat dikatakan bahwa data tersebut telah layak dan baik. Pada penelitian ini menggunakan Sampel Kolmogorov-Smirnov Test dengan alat bantu program aplikasi SPSS versi 22 dengan melihat nilai sig. Jika nilai sig > 0,05 maka dapat dikatakan jika nilai residual telah normal.

Tabel 3.18
Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200[c,d]

Sumber: Lampiran, No. 5. a.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig. sebesar 0,200. Jika nilai Asymp Sig. > 0,05 pada Sampel Kolmogorov-Smirnov Test, maka dapat dikatakan normal. Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa Asymp Sig. 0.200 > 0.05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk uji selanjutnya adalah uji multikolinearitas dimana dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada variabel bebas yang serupa di antara variabel bebas dalam model. Kesamaan

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

antar variabel bebas akan menimbulkan korelasi yang sangat kuat. Pada penelitian ini dalam mengukur uji multikolinearitas dengan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan *Tolerance*. Dimana jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3.19
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PERSON JOB FIT	.687	1.455
	PERSON ORGANIZATION FIT	.580	1.723
	MOTIVASI KERJA	.810	1.234

Sumber: Lampiran, No. 5. b.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai VIF dari variabel *Person Job Fit* (X1) sebesar 1,455 *Person Organization Fit* (X2) sebesar 1,723 dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 1,234 dimana nilai-nilai tersebut kurang dari 10. Sedangkan nilai Tolerance variabel *Person Job Fit* (X1) sebesar 0,687 *Person Organization Fit* (X2) sebesar 0,580 dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,810 dimana nilai-nilai tersebut lebih dari 0,1. Sehingga dapat dikatakan data di atas tidak mengalami multikolinearitas.

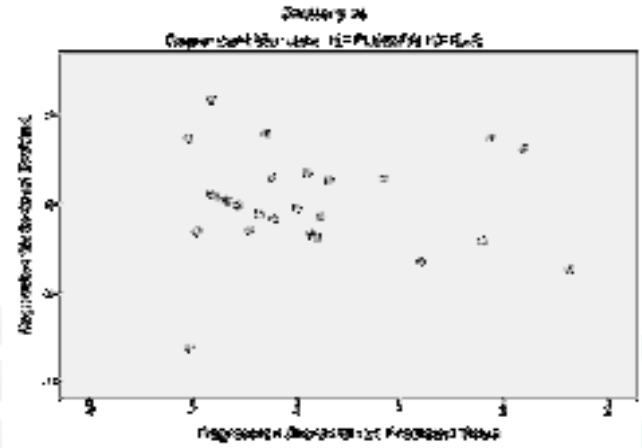
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas, dimana dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan satu dengan yang lainnya. Regresi yang

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak menyebar dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Gambar 3.3
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data SPSS, diolah 2022

Berdasarkan data diatas, maka dikatakan bahwa titik-titik sampel menyebar dan tidak membentuk suatu pola. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis berikutnya adalah analisis regresi linier berganda dimana analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel terhadap variabel dependen. *person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Berikut hasil dari analisis regresi linier berganda.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Tabel 3.20
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B
1	(Constant)	12,093
	PERSON JOB FIT	-,236
	PERSON ORGANIZATION FIT	,686
	MOTIVASI KERJA	,201

Sumber: Lampiran, No. 6.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 12,093 dan untuk *Person Job Fit* (β1) sebesar -0,236 sementara untuk *Person Organization Fit* (β2) sebesar 0,686 serta untuk Motivasi Kerja (β3) sebesar 0,201. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 12{,}093 + (-0{,}236) + 0{,}686 + 0{,}201 + e}$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai α yaitu sebesar 12,093 menunjukkan pengaruh positif. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel X dan Variabel Y. hal ini menunjukan jika semua variabel independent *person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja adalah 12,093.
b. Nilai $\boldsymbol{\beta_1}$ sebesar -0,236 menunjukkan nilai negatif. Artinya berlawanan arah antara variabel *person job fit* dan kepuasan kerja. Hal ini berarti jika variabel *person job fit* mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

variabel kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,236. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.

c. Nilai β_2 sebesar 0,686 menunjukkan nilai positif. Artinya jika variabel *person organization fit* mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,686 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel X dan variabel Y.

d. Nilai β_3 sebesar 0,201 menunjukkan nilai positif. Artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,201 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel X dan variabel Y.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh atau tidak pada masing-masing variabel bebas (*person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) secara parsial. Pengaruh secara parsial bisa dilihat dari perbandingan antara nilai probabilitas t hitung terhadap taraf signifikan yang sudah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Berikut adalah cara menentukan t tabel:

T tabel = t (a/2 : n-k-1)

= t (0,05/2 : 30-3-1)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

= t (0,025 : 30-4)

= t (0,025 : 26)

= 2,05553

Terdapat dua cara dalam menentukan keputusan diantara perbandingan angka probabilitis sig:

1) Jika sig < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka berpengaruh signifikan (Ha diterima, H0 ditolak)
2) Jika sig > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka tidak berpengaruh signifikan (Ha ditolak, H0 diterima.

Tabel 3.21
Hasil Uji T (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,913	,067
	PERSON JOB FIT	-1,366	,184
	PERSON ORGANIZATION FIT	3,419	,002
	MOTIVASI KERJA	1,252	,222

Sumber: Lampiran, No. 7. a.

Berdasarkan hasil dari uji t diatas dapat diinterpretasikan bahwa:

1) Variabel *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi pada variabel X_1 (*person job fit*) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada tabel diatas sebesar 0,184 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel yakni -1,366 < 2,055. Maka hasil dari hipotesis H_1 ditolak. Artinya *person job fit* tidak berpengaruh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Sebab terdapat faktor kurangnya pengalaman yang dilakukan sebelumnya oleh para karyawan. Serta masa trainee yang begitu singkat juga menjadi faktor pendukung sulitnya memahami pekerjaan.

2) Variabel *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi pada variabel X_2 (*person organization fit*) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada tabel diatas sebesar 0,002 < 0,05 dan t hitung > t tabel yakni 3,419 > 2,055. Maka hasil dari hipotesis H_2 diterima. Artinya *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji.

3) Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nilai signifikansi pada variabel X_3 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) pada tabel diatas sebesar 0,222 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel yakni 1,252 < 2,055. Maka hasil dari H_3 ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Hal ini dapat dikarenakan karena perbedaan lokasi di setiap perusahaan yang berbeda tentu pemberian motivasipun berbeda dan tuntutan pekerjaan yang diberikan menjadi salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dari masing-masing variabel bebas secara Bersama-sama mempengaruhi atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh secara simultan bisa dilihat dari perbandingan antara nilai probabilitas F hitung terhadap taraf signifikan yang sudah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Berikut untuk menentukan F tabel adalah:

F tabel = F (k : n-k)

= F (3 : 30-3)

= F (3 : 27)

= 2,96

Terdapat dua acara dalam menentukan keputusan:

1) Jika sig < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka berpengaruh signifikan (H_a diterima, H_0 ditolak)
2) Jika sig > 0,05 dan F hitung < F tabel, maka tidak berpengaruh signifikan (H_a ditolak, H_0 diterima)

Tabel 3.22
Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	7,183	,001[b]
	Residual		
	Total		

Sumber: Lampiran, No. 7. b.

Berdasarkan pengolahan data diatas, nilai sig < 0,05 yakni 0,001 < 0,05 dan F hitung > F tabel yakni 7,183 > 2,96. Maka

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel *Person Job Fit, Person Organization fit* dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada pengujian terakhir pada uji hipotesis adalah koefisien determinan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Penentuan nilai koefisien determinasi diantara nilai $0 < R^2 < 1$.[83] Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi pada output SPSS dinyatakan dengan nilai *Adjusted R Square* pada tabel *model summary*.

Tabel 3.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square
1	,453

Sumber: Lampiran, No. 7. c.

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,453 jika dipresentasikan sebesar 45,3%. Sehingga secara simultan variabel independen berpengaruh sebesar 45,3%, kemudian sisanya adalah 45,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

[83] Hironymus Godang dan Hartono, *Metode Penelitian Kuantitif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS* (Medan: 2020), 87.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

D. Pembahasan

1. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *Person Job Fit* secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi 0,184 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel yakni -1,366 < 2,055. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menunjukkan variabel *Person Job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Jadi hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel *person job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember. Hal ini dikarenakan faktor kurangnya pengalaman yang pernah dilakukan sebelumnya oleh para karyawan. Sehingga sulitnya karyawan dalam memahami dan menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan yang mereka terima. Dengan masa *trainee* yang begitu singkat juga menjadi faktor pendukung karyawan BPR Nusamba Rambipuji sulit memahami pekerjaan yang mereka terima.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas Tegar Saputra dan Indi Djastuti pada tahun 2021 yang menunjukkan hasil bahwa *person job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.[84] Karena *person job fit* sendiri adalah kesesuaian individu

[84] Anas Tegar Saputra dan Indi Djastuti, "Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara", *Journal of Management*, Vol. 10, No. 3, (2021) 1-14.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

dengan pekerjaan yang mereka terima. Jika pekerjaan yang mereka terima tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan individu maka akan mengakibatkan karyawan tersebut mengalami ketidapuasan sehingga mengakibatkan karyawan berupaya untuk *Turnover*. Menurut Pandi Afandi respon ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan salah satunya dengan tindakan *Turnover*.[85]

Turnover Intention merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja. Dimana turnover memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *person organization fit* terdahap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05 dan t hitung > t tabel yakni 2,419 > 2,055. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang menunjukkan variabel *Person Organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji Jember. Dapat dikatakan semakin meningkatnya *person organization fit* di BPR Nusamba Rambipuji, maka semakin meningkat juga kepuasan kerja karyawan disana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih Indriyani dan Monica Bellinda pada tahun 2021 yaitu bahwa

[85] Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 79

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

person organization fit berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja. [86] Alexander Evan Kurniawan melakukan penelitian pada tahun 2021 yang salah satu hipotesisnya untuk meneliti pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja dan menghasilkan pengaruh secara signifikan.[87]

Person organization fit adalah kecocokan antara individu dan organisasi ketika mereka dengan tulus memenuhi kebutuhan pihak lain dan mereka memiliki karakteristik dasar yang sama.[88] Tentu kesesuaian individu dengan organisasi menjadi salah satu faktor pendukung dalam kepuasan kerja didalam organisasi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,222 > 0,05 dan nilai t hitung < t tabel yakni 1,252 < 2,055. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji.

Terkait dengan penelitian kepuasan kerja karyawan di BPR Nusamba Rambipuji yang hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan namun ada penelitian lainnya yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

[86] Ratih Indriyani dan Monica Bellinda, "Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi", *Jurnal Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 26 No. 1 (2021) 2776-2167.
[87] Alexander Evan Kurniawan, "Analisis Pengaruh Person Job Fit…," 2021.
[88] Muhammad Alfani Dan Muhammad Hadini, "Pengaruh Person Job Fit…," 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Hasil ini memiliki persamaan dengan penelitian dari Saiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa pada tahun 2017 yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan keputusan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.[89] Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia Eunkie Fengky, Bernhard Tewal dan Bode Lumanauw juga menghasilkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.[90]

Dari hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Maulana Malik dimana dari hasil penelitiannya menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.[91] Hal ini dapat dikarenakan karena perbedaan lokasi, dan tuntutan pekerjaan yang diberikan menjadi salah satu faktor menurunnya kepuasan kerja. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Tiejten dalam Mappamiring, menemukan bahwa motivasi kerja tidak ditentukan oleh kepuasan kerja.[92]

4. Pengaruh *Person Job Fit, Person Organization Fit* dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan rumusan masalah terakhir pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *person job fit, person organization fit* dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja

[89] Saiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,* Vol. 18 No. 1, (2017), 9-15.

[90] Nathalia Eunike Fengky, Bernhard Tewal dan Bode Lumanauw, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang", *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 1 (2011), 1 – 10.

[91] Maulana Malik, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja…", 2017.

[92] Mappamiring, "Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomukasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10, No. 2, (2020).

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

karyawan di BPR Nusamba Rambipuji. Kemudian diperoleh hasil akhir menggunakan uji F (simultan) yakni nilai sig < 0,05 yakni 0,001 < 0,05 dan F hitung > F tabel yakni 7,183 > 2,96 sehingga ditolaknya H_0 dan H_4 diterima, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai R^2 sebesar 45,3%.

Person Job Fit, Person Organization Fit dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pada hipotesis pertama pada variabel *person job fit* diperoleh hasil H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga variabel *person job fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Berdasarkan pada hipotesis kedua pada variabel *person organization fit* diperoleh hasil H_0 ditolak H_2 diterima. Sehingga variabel *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Berdasarkan pada hipotesis ketiga pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil H_0 diterima H_3 ditolak. Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember.
4. Berdasarkan pada hipotesis keempat pada variabel person job fit, person organization fit dan motivasi kerja diperoleh hasil H_0 ditolak H_4 diterima. Sehingga variabel *person job fit, person organization fit* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja di BPR Nusamba Rambipuji Jember.

B. Saran

Penelitian yang dilakukan tentu masih memiliki kekurangan dan terbatas. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat hasil yang berbeda.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Peneliti telah menyusun beberapa saran berdasarkan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, diantaranya:

1. Bagi Lembaga, BPR Nusamba Rambipuji Jember perlu melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya dalam kegiatan peningkatan *person job fit* dan motivasi kerja pada karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji variabel lain dan pengambilan sampel yang bervariasi, sehingga dapat memperoleh hasil baru dan kesimpulan yang lebih bervariasi dari penelitian sebelumnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah dan Satiningsih. 2013. "Hubungan Antara Tipe Kepribadian Enterprising Pada Teori Person-Job Fit Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2. 10-20.

Adamy, Marbawi. 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh. Unimal Press.

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Alfani, Muhammad dan Muhammad Hadini. 2018. "Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin". *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2.

Anindita, Anastasya. 2019. "Analisis Pengaruh Person Organization fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Malalui Komitmen Afektif". *Jurnal Ilmu (JIM)*. Vol. 8, No. 1

Anoraga, Pandji. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta

Arikunto. Suharsini. 2010. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rinekacipta

Asmike, Metik dan Bagus Setiono. 2020. "Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 3 No. 2.

Astuti, Sri Darmu. 2010. "Model Person Organization Fit (P-O Fit Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan". *Junal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 17, No. 1. 43-60.

Bahri, Saifuul dan Yuni Chairatun Nisa. 2017. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1. 9-15.

Berahmawati, Eva. 2019. "Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit". Tesis, Universitas Sumatera Utara

Dino, Vallent Aflan. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Jambi". Skripsi: UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Fadhila, Zahra Puri. 2020. "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Cimahi". Skripsi: Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Farida, Umi, Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press

Fatmasari, Tutut Wahyu. 2017. "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo". *Jurnal Ilmu Manajen*. Vol. 5, No. 4.

Fatoni, 2013. Abbdurrahman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta

Fengky, Nathalia Eunike, Bernhard Tewal dan Bode Lumanauw. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayan". *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 1. 1 – 10.

Fitriani. 2019. "Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Saung Angklung Udjo Bandung". Skripsi: Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semaraang; Universitas Diponegoro.

Godang Hironymus. 2020. *Metode Penelitian Kuantitif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS.* Medan

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Jakarta*: PT.Bumi Aksara

https://www.perbarindo.or.id/sejarah-singkat-bank-perkreditan-rakyat-bpr/

https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil-perusahaan

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Ilkim Organisasi Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Yogyakarta: Indomedia Pustaka

Indriyani, Ratih dan Monica Bellinda. 2021 "Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi", *Jurnal Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*. Vol. 26 No. 1. 2776-2167.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Isyandi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global.* Pekanbaru : Unri Press

Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta*: Graha Ilmu

Kasmir. 2015. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers

Kurniawan, Agung Widhi dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta*:* Pandiva Buku

Kurniawan, Alexander Evan. 2021. "Analisis Pengaruh Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada CV. Kharisma Langgeng Mandiri". *Jurnal Agora*. Vol. 9 No. 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama

Malik, Maulana dan Onsardi. 2017. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Medan". Skripsi: Universitas Sumatera Utara Medan.

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA

Mappamiring. 2020. "Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomukasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB): Vol. 10, No. 2.

Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Surabaya: Zifatama Publisher

Monica, Vani. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karja karyawan DKI Jakarta". Skripsi: Universitas Tarumanegara Jakarta.

Muchinsky, Paul and Carlyn J Monohan. 1987. "What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit". *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 31 No. 3. 268–277.

Ningsih, Astika Ayu Cahya. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Mandiri (Persero) TBK. Micro Banking Cluster Jember 1. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Pahlawan, Alfi dan Onsardi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu". *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 2.

Purnomo, Rochmat Aldy. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.

Putu, Anak Agung dan Anik Yuesti. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bali: CV. Noah Aletheia.

Riduwan Dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika Untuk Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Robbins, Sthephen dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi ke 12 buku 1*. Jakarta : Salemba empat

Saputra, Anas Tegar dan Indi Djastuti. 2021. "Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bpr Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara*)". Journal of Management*. Vol. 10. No. 3. 1-14.

Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person Organization Fit and Person-Job Fit In Employee Selection: Review Of The Literature". O*saka Keidai Ronshu*. Vol. 54 No. 6.

Sinambela, Lijian Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Sinar Grafika Offset

Snell, Scott. George W. Bohlander. 2010. *Principles Of Human Resource Management,*. South-Western: 15th edition.

Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: KENCANA

Suharno dan Retnoningsih. 2006. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan A&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Tahir, Arifin. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Ulan, Dewi. 2019. "Pengaruh Person Job Fit & Persen Organization Fit Terhadap Job Satisfaction Dimensi Oleh Emotional Labor Pada Perawat". Tesis: Universitas Airlangga Surabaya.

Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Winarno. 2013. *Metodologi Penelitian dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: Universitas Negeri malang (UM Press)

Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT. fajar Interpratama Mandiri

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

LAMPIRAN

1. MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH	HIPOTESIS
PENGARUH *PERSON-JOB FIT, PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER	1. Variabel independent: a. *Person-Job Fit* (X1) b. *Person-Organization Fit* (X2) c. Motivasi Kerja (X3) 2. Variabel Dependent : Kepuaan Kerja Karyawan (Y)	*1. Person-Job Fit* a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Kemampuan d. Interaksi sosial e. Kebutuhan individu f. Nilai-nilai g. Minat h. Sikap individu *2. Person-Organization Fit* a. Kesesuaian nilai b. Kesesuaian tujuan c. Pemenuhan kebutuhan karyawan d. Kesesuaian karakteristik kultur	Data primer: Kuesioner Data Skunder: Studi Kepustakaan	1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif. 2. Jenis penelitian: Asosiatif Kausalitas 3. Metode Pengambilan Sampel: Sampel Jenuh 4. Metode Pengumpulan Data: Kuesioner 5. Analisis Data Regresi Linier	a. Apakah *person-job fit* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember? b. Apakah *person-organization fit* berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?	H_1: Person-Job Fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember H_2: Person-Organization Fit berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember H_3: Motivasi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

		kepribadian 3. Motivasi Kerja a. Fisiologis b. Rasa aman c. Sosial d. Pengharagaan e. Aktualisasi diri 4. Kepuasan Kerja a. Kompensasi b. Kondisi Kerja c. Sistem administrasi dan kebijakan perushaan d. Kesempatan untuk berkembang		Berganda 6. Uji Hipotesis: Uji t, Uji F, Uji Determinan R^2	c. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember? d. Apakah *person-job fit, person-organization fit* dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?	kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember H4: Person-Job Fit, Person-Organizatin Fit dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

2. **Rekapitulasi Kuesioner**

a. **Rekapitulasi Kuesioner Person Job Fit (X1)**

DATA TABULASI PERSON JOB FIT (X1)								TOTAL_X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	2	3	4	4	4	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	5	3	3	4	4	3	29
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	3	5	4	5	4	33
5	4	4	4	3	4	5	4	33
4	4	3	4	5	4	4	5	33
5	4	4	4	4	4	4	5	34
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	4	3	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	3	4	5	5	35
4	3	3	3	3	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	5	4	3	3	4	5	5	34
4	4	5	5	3	4	4	4	33
3	4	3	4	3	3	4	3	27

Sumber: Data Kuesioner

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

a. **Rekapitulasi Kuesioner Person Organization Fit (X2)**

DATA TABULASI PERSON ORGANIZATION FIT (X2)								TOTAL_X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X1.7	X1.8	
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	3	4	4	3	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	5	5	4	4	5	4	34
5	3	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	4	3	4	4	4	5	32
4	4	5	5	5	4	5	5	37
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	4	4	3	3	5	5	34
4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	3	4	4	4	3	3	4	28

Sumber: Data Kuesioner

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. **Rekapitulasi Kuesioner Motivasi Kerja (X3)**

DATA TABULASI KUESIONER MOTIVASI KERJA (X3)							TOTAL_X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	4	5	4	31
4	5	5	4	5	5	3	31
3	3	4	4	4	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	4	4	4	29
3	4	3	4	4	3	4	25
4	4	4	3	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	3	4	4	4	4	27
5	4	4	4	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	5	31
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	4	4	5	28
5	4	5	5	4	4	4	31

Sumber: Data Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

d. **Rekapitulasi KuesionerKepuasan Kerja (Y)**

DATA TABULASI KUESIONER KEPUASAN KERJA (Y)								TOTAL_Y
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	5	4	35
4	3	5	4	4	4	5	4	33
4	3	4	4	3	3	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	4	3	5	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	5	4	4	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	5	5	34
5	4	4	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	4	5	35
4	4	4	4	5	5	5	5	36
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	3	4	5	5	5	3	34

Sumber: Data Kuesioner

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

3. **Lembar Uji Validtas dan Uji Reliabilitas**

a. **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Person Job Fit**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.294	.380*	.240	.314	.678**	.404*	.625**	.752**
	Sig. (2-tailed)		.115	.038	.201	.091	.000	.027	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.294	1	.373*	.306	.160	.247	.309	.335	.609**
	Sig. (2-tailed)	.115		.042	.100	.397	.188	.097	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.380*	.373*	1	.274	-.002	.346	.301	.170	.576**
	Sig. (2-tailed)	.038	.042		.143	.990	.061	.106	.369	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.240	.306	.274	1	.393*	.454*	.000	.205	.548**
	Sig. (2-tailed)	.201	.100	.143		.032	.012	1.000	.277	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.314	.160	-.002	.393*	1	.491**	.026	.344	.533**
	Sig. (2-tailed)	.091	.397	.990	.032		.006	.890	.063	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.678**	.247	.346	.454*	.491**	1	.447*	.613**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.188	.061	.012	.006		.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.404*	.309	.301	.000	.026	.447*	1	.607**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.027	.097	.106	1.000	.890	.013		.000	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.625**	.335	.170	.205	.344	.613**	.607**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.369	.277	.063	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

TOTAL	Pearson Correlation	.752**	.609**	.576**	.548**	.533**	.803**	.587**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002	.002	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Person Organization Fit

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.545**	.233	.279	.362*	.413*	.286	.323	.643**
	Sig. (2-tailed)		.002	.216	.135	.049	.023	.125	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.545**	1	.378*	.279	.103	.413*	.286	.199	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002		.039	.135	.587	.023	.125	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.233	.378*	1	.760**	.596**	.529**	.475**	.323	.774**
	Sig. (2-tailed)	.216	.039		.000	.001	.003	.008	.081	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pe arson Correlation	.279	.279	.760**	1	.562**	.390*	.576**	.336	.771**
	Sig. (2-tailed)	.135	.135	.000		.001	.033	.001	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.362*	.103	.596**	.562**	1	.626**	.200	.367*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.049	.587	.001	.001		.000	.288	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.413*	.413*	.529**	.390*	.626**	1	.267	.301	.702**
	Sig. (2-tailed)	.023	.023	.003	.033	.000		.154	.106	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

X2.7	Pearson Correlation	.286	.286	.475**	.576**	.200	.267	1	.486**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.125	.125	.008	.001	.288	.154		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.323	.199	.323	.336	.367*	.301	.486**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.082	.292	.081	.069	.046	.106	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.643**	.598**	.774**	.771**	.680**	.702**	.673**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.650**	.577**	.599**	.621**	.748**	.613**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.650**	1	.650**	.536**	.699**	.727**	.468**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.577**	.650**	1	.599**	.621**	.646**	.218	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.248	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.599**	.536**	.599**	1	.627**	.455*	.208	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.011	.271	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.621**	.699**	.621**	.627**	1	.715**	.416*	.836**

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.748**	.727**	.646**	.455*	.715**	1	.382*	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000		.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.613**	.468**	.218	.208	.416*	.382*	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.248	.271	.022	.037		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.879**	.853**	.778**	.712**	.836**	.850**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

d. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kepuasan Kerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.585**	.341	.514**	.443*	.587**	.489**	.643**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.001	.065	.004	.014	.001	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.585**	1	.116	.432*	.772**	.641**	.355	.183	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001		.543	.017	.000	.000	.054	.333	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.341	.116	1	.478**	.252	.178	.247	.399*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.065	.543		.008	.179	.347	.188	.029	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.514**	.432*	.478**	1	.443*	.587**	.489**	.312	.729**
	Sig. (2-tailed)	.004	.017	.008		.014	.001	.006	.093	.000

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.443*	.772**	.252	.443*	1	.819**	.631**	.173	.766**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.179	.014		.000	.000	.360	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.587**	.641**	.178	.587**	.819**	1	.668**	.367*	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.347	.001	.000		.000	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.489**	.355	.247	.489**	.631**	.668**	1	.370*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.006	.054	.188	.006	.000	.000		.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.643**	.183	.399*	.312	.173	.367*	.370*	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.333	.029	.093	.360	.046	.044		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.805**	.685**	.539**	.729**	.766**	.832**	.739**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

4. UJI DESKRIPTIF

a. Nilai Pusat Variabel Person Job Fit (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.00	3.97	4.00	3.97	4.13	4.27	4.27
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Diketahui rekapitulasi jawaban pada X1 (*Person Job Fit*) yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang diisi oleh 23 karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Menerangkan dalam pertanyaan X1.1 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 60% dengan opsi jawaban Setuju dan 37% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X1.2 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban sangat Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 70% dengan opsi jawaban setuju dan 16% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X1.3 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 17% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 60% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X1.4 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 13% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 73% dengan opsi jawaban Setuju dan 13% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X1.5 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 23% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 53% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X1.6 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 80% dengan opsi jawaban Setuju dan 17% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X1.7 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 30% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X1.8 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 53% dengan opsi jawaban Setuju dan 37% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

b. Nilai Pusat Variabel Person Organization Fit (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.20	4.20	4.23	4.07	4.20	4.00	4.23	4.57
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	5

Diketahui rekapitulasi jawaban pada X2 (Person Organization Fit) yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang diisi oleh 23 karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Menerangkan dalam pertanyaan X2.1 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 7% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 27% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X2.2 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 7% dengan opsi jawaban

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 27% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X2.3 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 23% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X2.4 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 13% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X2.5 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 73% dengan opsi jawaban Setuju dan 23% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X2.6 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 80% dengan opsi jawaban Setuju dan 10% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X2.7 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 7% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 63% dengan opsi jawaban Setuju dan 30% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X2.8 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 43% dengan opsi jawaban Setuju dan 57% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Nilai Pusat Variabel Motivasi Kerja (X3)

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.13	4.13	4.13	4.03	4.13	4.17	4.20
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4

Diketahui rekapitulasi jawaban pada X3 (Motivasi Kerja) yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang diisi oleh 23 karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Menerangkan dalam pertanyaan X3.1 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 23% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X3.2 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 7% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 73% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan X3.3 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 67% dengan opsi jawaban Setuju dan 23% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X3.4 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 13% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Pada pertanyaan X3.5 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 80% dengan opsi jawaban Setuju dan 16% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X3.6 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 63% dengan opsi jawaban Setuju dan 26% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan X3.7 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 60% dengan opsi jawaban Setuju dan 30% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

d. Nilai Pusat Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.03	4.10	4.17	4.07	4.17	4.30	4.23
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4

Diketahui rekapitulasi jawaban pada Y (Kepuasan Kerja) yang diperoleh dari kuesioner penelitian yang diisi oleh 23 karyawan BPR Nusamba Rambipuji. Menerangkan dalam pertanyaan Y1 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Y2 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 13% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan Y3 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 10% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 70% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan Y4 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan Y5 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 77% dengan opsi jawaban Setuju dan 20% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan Y6 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 7% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 70% dengan opsi jawaban Setuju dan 23% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

Pada pertanyaan Y7 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan opsi jawaban Tidak Setuju, 3% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 63% dengan opsi jawaban Setuju dan 33% dengan opsi jawaban Sangat Setuju. Pada pertanyaan Y8 memiliki sebaran jawaban sebanyak 0% dengan opsi jawaban Sangat Tidak Setuju, 0% dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

opsi jawaban Tidak Setuju, 13% dengan opsi jawaban Ragu-Ragu, 50% dengan opsi jawaban Setuju dan 37% dengan opsi jawaban Sangat Setuju.

5. Salinan Lembar Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18567196
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,106
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,093	6,321		1,913	,067		
	PERSON JOB FIT	-,236	,173	-,239	-1,366	,184	,687	1,455
	PERSON ORGANIZATION FIT	,686	,201	,651	3,419	,002	,580	1,723
	MOTIVASI KERJA	,201	,160	,202	1,252	,222	,810	1,234

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

6. Salinan Lembar Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,093	6,321		1,913	,067
	PERSON JOB FIT	-,236	,173	-,239	-1,366	,184
	PERSON ORGANIZATION FIT	,686	,201	,651	3,419	,002
	MOTIVASI KERJA	,201	,160	,202	1,252	,222

7. Salinan Lembar Uji Hipotesis

a. Uji T (Paesial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,093	6,321		1,913	,067
	PERSON JOB FIT	-,236	,173	-,239	-1,366	,184
	PERSON ORGANIZATION FIT	,686	,201	,651	3,419	,002
	MOTIVASI KERJA	,201	,160	,202	1,252	,222

b. Uji f (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,829	3	38,276	7,183	,001[b]
	Residual	138,538	26	5,328		
	Total	253,367	29			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PERSON JOB FIT, PERSON ORGANIZATION FIT

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Uji Koefisien Determinan R

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673[a]	,453	,390	2,308

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, PERSON JOB FIT, PERSON ORGANIZATION FIT

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

8. Kuesioner Penelitian

KUESIONER
PENGARUH *PERSON-JOB FIT*, *PERSON-ORGANIZATION FIT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BPR NUSAMBA RAMBIPUJI

I. Pengantar

Saya merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir. Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan Bank BPR Nusamba Rambipuji sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket kuesioner ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

II. <u>Data Responden</u>

1. No Responden.....**diisi oleh peneliti*
2. Nama :
3. Usia : a. 20-25 Thn b. 26-30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn*
4. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-laki
5. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. D3 c. S1 d. S2
6. Masa Kerja : a.1-5 Thn b. 6-10 Thn c. 11-15 Thn d. >16 Thn

*Contreng bagian yang perlu

III. <u>Petunjuk Pengisian</u>

Berilah tanda contreng/checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	= Setuju	(diberi nilai 4)
RR	= Ragu-Ragu	(diberi nilai 3)
TS	= Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	= Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1)

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

IV. Daftar Pertanyaan

1. Person Job Fit (X1)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Pengetahuan						
1.	Kemampuan diri dan latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan saya.					
Keterampilan						
2..	Pekerjaan yang saat ini saya lakukan sesuai dengan keterampilan diri saya					
Kemampuan						
3.	Terdapat kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan kemampuan yang saya miliki.					
Interaksi Sosial						
4.	Perusahaan menyediakan tempat untuk bersosialisasi bagi karyawan yang belum mampu berinteraksi dengan baik.					
Kebutuhan Individu						
5.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan seluruh hal yang saya inginkan dan saya butuhkan.					
Nilai-nilai (Value)						
6.	Atribut (gaji, pelatihan, bonus dan jenjang karir) yang dimiliki oleh pekerjaan saya sesuai dengan kebutuhan yang saya miliki.					
Minat						
7.	Terdapat kesamaan antara ekspektasi saya dengan apa yang ditawarkan pekerjaan.					
Sikap Individu						
8.	Saya memiliki kepribadian yang cocok dengan pekerjaan ini.					

2. Person Organization Fit (X2)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kesesuaian Nilai						
1.	Saya merasa memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai organisasi.					
2.	Saya benar-benar merasa cocok dengan tempat saya bekerja					

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Kesesuaian Tujuan						
3.	Tujuan saya bekerja sesusai dengan tujuan perusahaan.					
4.	Cita-cita dan harapan saya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.					
Pemenuhan Kebutuhan Karyawan						
5.	Ruangan tempat saya bekerja yang diberikan oleh perusahaan sangat nyaman.					
6.	Saya merasa semua kebutuhan kantor yang dibutuhkan dalam bekerja sudah terpenuhi.					
Kesesuaian Karakteristik Kultur Kepribadian						
7.	Karakteristik kepribadian saya sesuai dengan nilai oragnisasi.					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk melaksanakan ibadah saat bekerja.					

3. Motivasi Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Fisiologis						
1.	Saya merasa semua kebutuhan fisik sudah terpenuhi dalam bekerja.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan upah minimum dan memenuhi kebutuhan.					
Rasa Aman						
3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja diperusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
Sosial						
4.	Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan persuhaan.					
5.	Saya sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan di luarperusahaan					
Penghargaan						
6.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja danatasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.					
Aktualisasi Diri						
7.	Saya berusaha bekerja keras agar mendapat pengahargaan dari atasan.					

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

4. **Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Pertanyaan	Pilihan				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Kompensasi						
1.	Saya merasa puas dengan kompensasi yang diberikan saat ini dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan usahha yang saya keluarkan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya					
Kondisi Kerja						
3.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah memadai					
4.	Saya merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja.					
Sisitem Administrasi dan Kebijakan Perusahaan						
5.	Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan fleksibel.					
6.	Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada saya membuat saya bekerja lebih baik.					
Kesempatan Untuk Berkembang						
7.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan.					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

9. Tabel Distribusi

a. Distribusi Nilai r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

b. Distribusi Nilai t Tabel

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

c. Distribusi f Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

10. Surat Keterangan Izin Penelitian

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://febi.uinkhas.ac.id

Nomor : B-238 /Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022 04 April 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala PT. BPR Nusamba Rambipuji
Jl. Airlangga Nomor. 26 Rambipuji

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Silviana Adiyanto
NIM	:	E20181067
Semester	:	VIII (Delapan)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPR Nusamba Rambipuji) di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerja samanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

11. Jurnal Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PT BPR Nusamba Rambipuji
Jalan Airlangga No. 26 Rambipuji,
Kabupaten Jember
Telpon: + (0331) 711439
Whatsapp: + (0331) 711439

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Tandatangan
1.	Rabu, 13 April 2022	Penyerahan Proposal penelitian dan Surat Izin penelitian pada BPR Nusamba Rambipuji	
2.	Selasa, 26 April 2022	Acc Proposal penelitian dan Surat Jin penelitian oleh BPR Nusamba Rambipuji	
3.	Rabu, 18 Mei 2022	Pengajuan pertanyaan terkait informasi dan data yang berhubungan dengan person job fit, person organization fit dan motivasi kerja kepada Kabid Umum dan SDM	
4.	Rabu, 25 Mei 2022	Pengajuan pertanyaan terkait informasi dan data tambahan yang dibutuhkan	
5.	Kamis, 15 September 2022	Penyerahan Kuesioner pada Karyawan	
6.	Jum'at, 23 September 2022	Pengambilan hasil kuesioner pada karyawan	
7.	Jum'at, 21 Oktober 2022	Penyerahan surat pemberitahuan selesai penelitian	

Jember, 21 Oktober 2022
Kabid SDM dan Umum

bank nusamba
bpr nusamba rambipuji

Ririn Maliani

digilib.u ac.id

12. Surat Keterangan Selesai Penelitian

Surat Keterangan

Nomor: 246 / RBP / DIR / X / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Maliani

Jabatan : Kabid SDM dan Umum

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Silviana Adiyanto

NIM : E20181067

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Lembaga : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah mengadakan penelitian di BPR Nusamba Rambipuji dengan judul skripsi "Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di BPR Nusamba Rambipuji" mulai tanggal 13 April 2022 sampai 21 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 21 Oktober 2022
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI

Ririn Maliani
Kabid SDM dan Umum

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

13. Surat Selesai Bimbingan

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://febi.uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Silviana Adiyanto
NIM : E20181067
Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Dosen Pembimbing

Dr. Ahmadiono, M.E.I

Jember, 14 November 2022
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum, SE., M.M

KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

14. Surat Keterangan Lulus Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://uinkhas.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI
Nomor : B-05.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/11/2022

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama	:	Silviana Adiyanto
NIM	:	E20181067
Program Studi	:	Perbankan Syariah
Judul	:	Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BPR Nusamba Rambipuji

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 16 November 2022
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Syahrul Mulyadi

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

15. Dokumentasi

Bersama Ibu Ririn Maliani selaku Kepala Bidang SDM dan Umum di BPR Nusamba Rambipuji

Bersama Mbak Cahya Malik Agus Fina selaku Staff bidang SDM dan Umum di BPR Nusamba Rambipuji

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

Bersama Bapak Agus selaku Bapak Satpam BPR Nusamba Rambipuji

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

16. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Silviana Adiyanto
NIM	: E20181067
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Instansi	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebukan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbuti terdapati unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 17 November 2022
Saya yang menyatakan

Silviana Adiyanto

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id

17. Biodata Penulis

Nama	: Silviana Adiyanto
NIM	: E20181067
Tempat/Tanggal lahir	: Jember, 2 Juni 1999
Alamat	: Jl. Manyar GG. Kopi Slawu Krajan RT/RW 001/007 Kel. Slawu Kec. Patrang Kab. Jember
Jurusan Terakhir	: Ekonomi Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah
Institut	: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Riwayat Pendidikan

TK	: TK Nurur Rohmah
SD	: SDN Slawu 01
SMP	: SMP Al- Furqan Jember
SMA/MA	: Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember
Perguruan Tinggi	: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id digilib.uinkhas.ac.id