

**HUBUNGAN ANTARA PERSON JOB-FIT DENGAN
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Sebagai Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*

OLEH:

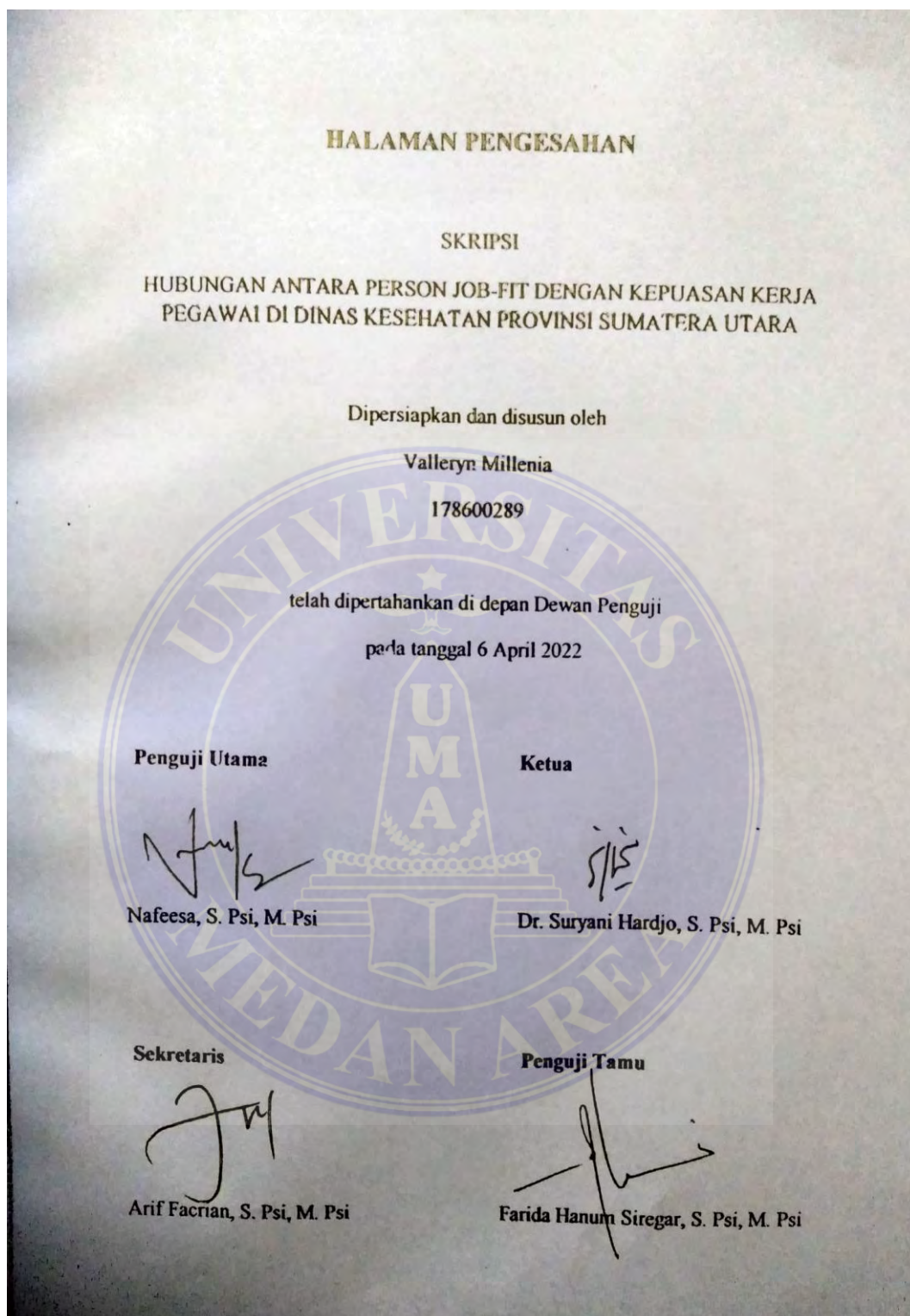
VALLERYN MILLENIA

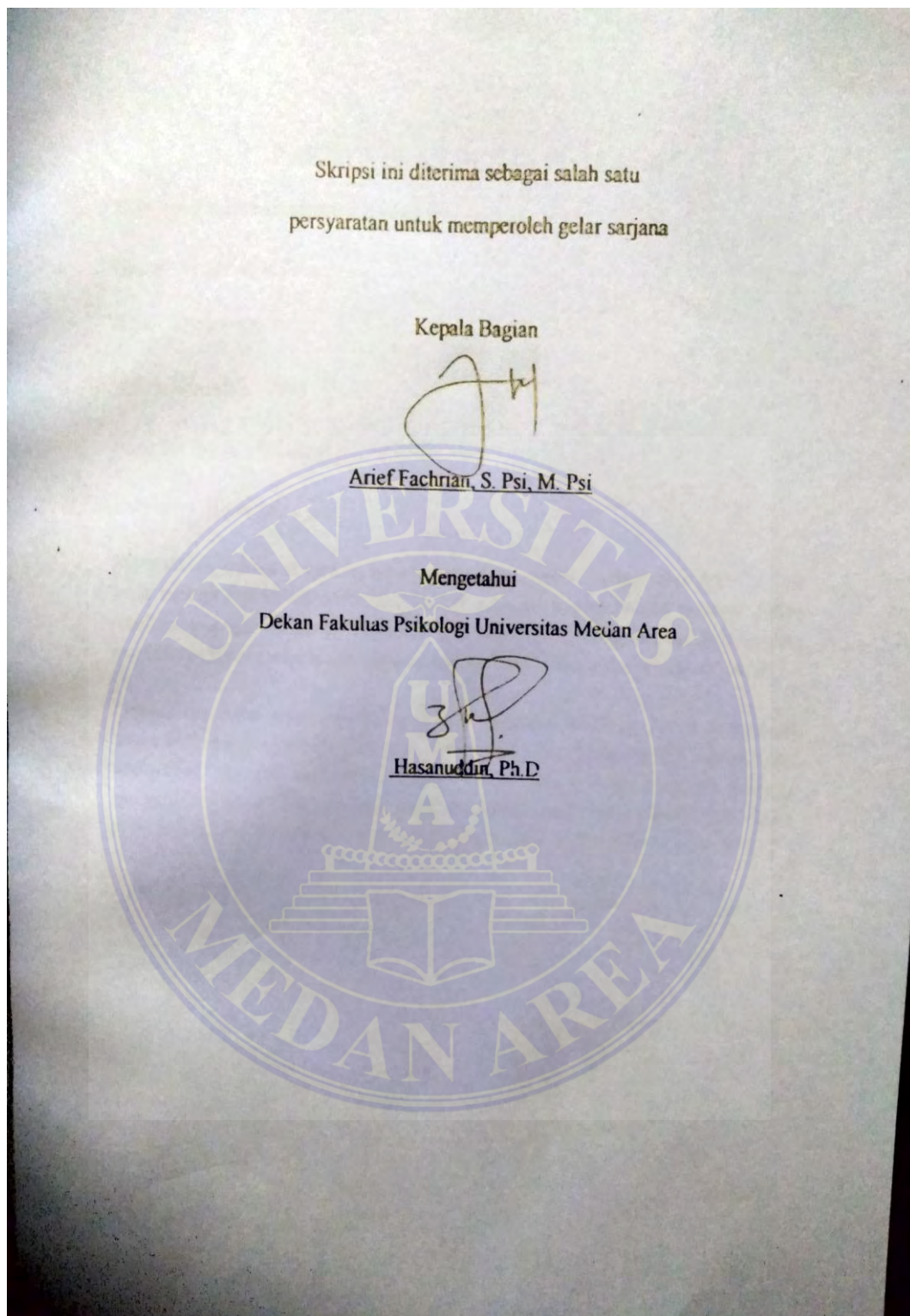
17.860.0289



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022





PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Valleryn Millenia

NIM : 178600289

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi ini saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan 6 April 2022



METRAL
TEMPEL
13FAJX735504356
Valleryn Millenia

178600289

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Valleryn Millenia
NPM : 178600289
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

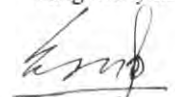
Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul : **Hubungan antara Person Job-Fit dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 6 April 2022

Yang Menyatakan



(Valleryn Millenia)

RIWAYAT HIDUP

Nama : Valleryn Millenia

Tempat, Tgl Lahir : Medan, 7 Februari 2000

Anak dari : Alm Bapak : Dunand Pinem S.E

Ibu : Susi Yanti Barus

Jumlah bersaudara : Anak Kedua dari Tiga bersaudara

Riwayat pendidikan : SD Methodist-1 Medan (2011)

SMP Methodist-1 Medan (2014)

SMA Methodist-1 Medan (2017)

Pada tahun 2017 saya mendaftar sebagai mahasiswi di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi. Dan Peneliti melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

PERSEMBAHAN

Ku ucapkan Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Berkat dan Anugerah yang diberikan kepada saya hingga saat ini.

Ku persembahkan hasil karya tulis ini kepada Alm Bapak dan Mamaku tercinta, yang selalu mendoakan disetiap langkahku dan juga telah berjuang membesarkan dan mengajariku tanpa rasa lelah hingga saat ini, tanpa perjuangan Alm bapak dan mama mungkin aku tidak bisa menyelesaikan karya tulis ini dan kepada mamaku terimakasih atas perjuanganmu seorang diri setelah kepergian bapak engkau selalu berjuang untuk membesarkan ketiga anakmu sendiri. Semoga Tuhan memberkati dan memberikan umur yang panjang kepada mama, sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini kepada kedua orangtua dan keluargaku Amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta doanya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, Puji Tuhan semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Tuhan yang membalas.

MOTTO

"Jika kamu tidak mengejar apa yang kamu inginkan, maka kamu tidak akan mendapatkannya. Jika kamu tidak bertanya maka jawabannya adalah tidak. Jika kamu tidak melangkah maju, kamu akan tetap berada di tempat yang sama." - (Nora Roberts)

"Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku" - (Filipi 4:13)

"Kamu tidak perlu menjadi luar biasa untuk memulai, tapi kamu harus memulai untuk menjadi luar biasa." - (Zig Ziglar)

KATA PENGANTAR

Salam sejahtera, Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, kasih dan karunianya serta kelancaran yang diberikan untuk saya hingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul “HUBUNGAN ANTARA PERSON JOB-FIT DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA ” sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S1) pada fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis mampu melewatinya dengan adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa atas Berkat dan Kasih yang telah diberikannya kepada saya sampai saat ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik
2. Bapak Drs. Erwin Siregar selaku Ketua Yayasan Haji Agus Salim Siregar
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
4. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

5. Ibu Laili Alfita, S. Psi, MM, M. Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
6. Ibu Nafeesa, S. Psi, M. Psi, Psikolog selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini.
7. Ibu Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi Selaku Peguji dalam sidang ini, yang memberikan Saran, arahan serta kritik yang membangun
8. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S. Psi, MA selaku ketua sidang yang berkenan hadir dalam sidang skripsi
9. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi selaku sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang skripsi
10. Seluruh dosen dan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesainya skripsi ini.
11. Kepada seluruh pegawai dan staf kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang memberikan saya kesempatan dalam melakukan penelitian serta membantu dalam proses penelitian
12. Seluruh staf bagian tata usaha Fakultas Psikologi.
13. Kepada kedua orang tua saya yaitu kepada Almarhum Bapak Dunand Pinem S.E dan Kepada Ibu Susi Yanti Barus yang selalu mendoakan saya dan selalu memberi motivasi kepada saya dalam penulisan skripsi ini
14. Serta teman teman peneliti yang terus mendukung serta memotivasi peneliti yaitu Lince Kristina Tafonao S. Psi, Humaira Rizq Muadzah,

Puspita Rezeki, dan Utary Irsana, Tara Suryantika, Viola Kristin Ginting

S.M dan Mashita Manurung

15. Kepada teman kelas B3 stambuk 17 yang telah menemani dari semester 1 sampai tamat.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu peneliti pun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Setiap kritikan dan saran yang diberikan, peneliti bersedia menjadikannya sebagai pelajaran agar terciptanya skripsi ini yang sebagaimana mestinya. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 6 April 2022

Valleryn Millenia

17.860.0289

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	i
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

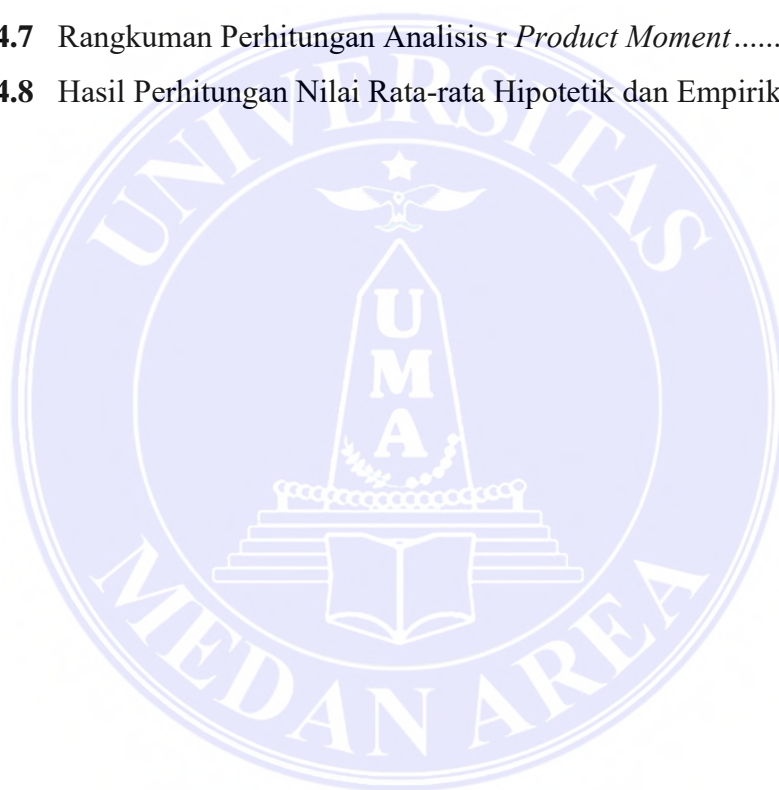
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Pegawai Negeri Sipil	8
B. Kepuasan kerja	9
C. <i>Person Job-Fit</i>	18
D. Hubungan <i>Person Job-fit</i> dengan Kepuasan Kerja.....	25
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Desain Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
E. Metode Pengumpulan Data	33
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
G. Analisis Data.....	38
BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan	40
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	40
B. Persiapan Penelitian	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	48
E. Pembahasan.....	55

BAB V PENUTUP.....	58
A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59
C. Keterbatasan Penelitian.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.2	Distribusi Aitem Skala <i>person Job-Fit</i>	45
Tabel 4.3	Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba	46
Tabel 4.4	Distribusi Aitem Skala <i>Person Job-Fit</i> Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.5	Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	49
Tabel 4.6	Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	50
Tabel 4.7	Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	51
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR GAMBAR

Grafik Kurva Kepuasan Kerja	56
Grafik Kurva <i>Person Job-Fit</i>	56



HUBUNGAN ANTARA *PERSON JOB-FIT* DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA

OLEH :

Valleryn Millenia

17.860.0289

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara *person job-fit* dengan kepuasan kerja pada pegawai dinas kesehatan provinsi sumatera utara. Tipe penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode korelasional. Teknik pengumpulan data berupa skala likert yaitu skala kepuasan kerja dan skala *person job-fit*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Teknik yang digunakan adalah Total Sampling. Analisis korelasi r Product Moment, $R_{xy} = 0,971$ dan $p = 0,000 < 0,050$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap *Person Job-Fit* sebesar 94,2%. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (Job Fit) mempunyai hubungan yang linearitas terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Analisis uji hubungan diketahui bahwa, mean empirik variabel Kompensai ialah 111.21, sedangkan buat variabel Job Fit, mean empiriknya ialah 50.46.

Kata Kunci : Person Job-Fit, Kepuasan Kerja

CORRELATION BETWEEN JOB-FIT PERSONS AND JOB SATISFACTION OF HEALTH SERVICES OF NORTH SUMATRA PROVINCE

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between person job-fit with job satisfaction on the employees of the Health Office of North Sumatra Province. The hypothesis contained in this study is that there is a significant positive correlation between person job-fit and job satisfaction for the health service employees of the North Sumatra Province. The type of research used is quantitative with correlational methods. The data collection technique is in the form of a Likert scale, namely the job satisfaction scale and the person job-fit scale. The population in this study were 80 employees at the North Sumatra Provincial Health Office. The technique used is Total Sampling. Correlation analysis r Product Moment, $R_{xy} = 0.971$ and $p = 0.000 < 0.050$. These results indicate that Job Satisfaction contributes or contributes to Person Job-Fit by 94.2%. The results of the analysis show that the independent variable (Job Fit) has a linear correlation to the dependent variable (Job Fit). Analysis of the correlation test is known that, the empirical mean of the compensation variable is 111.21, while for the Job Fit variable, the empirical mean is 50.46.

Keywords: Person Job-Fit, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berguna untuk menjalankan, mengelola, dan mencapai visi yang telah disusun oleh sebuah organisasi. berdirinya sebuah organisasi adalah untuk mencapai suatu tujuan yang dilaksanakan melalui berbagai proses dan tugas. Tugas-tugas tersebut harus dilaksanakan oleh orang-orang yang tepat, memiliki kemampuan yang sesuai dengan beban tugas yang di kerjakan, sehingga tugas-tugas tersebut dapat dilakukan dengan baik.

Saat ini dengan era modernisasi semakin berkembang, sumber daya manusia yang berrkualitas dan professional merupakan kunci utama dan tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Hal ini memicu untuk lebih memperhatikan pada aspek sumber daya manusia dalam pengembangan dan kemajuan tujuan organisasi yang lebih efesien, efektif, dan produktif.

Pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan

pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Apabila pegawai merasa diperhatikan oleh organisasi, maka pegawai pun akan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Apabila pegawai merasa puas dalam bekerja, maka pekerjaan yang diberikan pada pegawai akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik. menurut Locke (dalam Wijono, 2012)

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu terhadap pekerjaannya. Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar dalam berjalannya suatu organisasi menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan manajemen sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di dalamnya.

Menurut Indy & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pada saat pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja maka akan membuat pegawai mudah dalam menyelesaikan pekerjaan baik sebelum menyelesaikan pekerjaan maupun sesudah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Kepuasan Kerja memiliki ciri-ciri yaitu, Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif, Sjabahni dan Wutun (2004)

Anwar Prabu Mangkunegara (2001) Mengungkapkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Titis Widyastuti, Ika Zenita Pataningsih (2018) dengan judul Hubungan Antara *Person Jon-Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. Hasil Penelitian ini menunjukkan Bahwa terdapa hubungan positif yang signifikan antara *Person Job-Fit* dengan Kepuasan Kerja pada karyawan kantor Pusat Bank Jateng Semarang. Artinya semakin tinggi kesuaian karyawan dengan pekerjaan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja, begitu pula sebaliknya ketika ketika kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya semakin rendah maka Kepuasan Kerja yang dimiliki karyawan akan semakin rendah pula.

Objek penelitian ini adalah kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Jl.Prof.HM.Yamin.SH,No.41.AA,Perintis,Kec.Medan Timur Kota Medan Sumatera Utara merupakan salah satu refrensi yang dapat digunakan untuk melaporkan hasil pemantauan terhadap pencapaian hasil pembangunan kesehatan, termasuk kinerjapencapaian pelayanan bidang kesehatan yang dilaksanakan Pemerintah Kabupaten dan Kota serta Provinsi. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai bagian Farmasi di Dinas Kesehaan Provinsi Sumatera Utara. Peniliti juga melalukan penyebaran skala di bagian Farmasi sebanyak 80 pegawai.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti mulai dari tanggal 07 Sampai pada tanggal 10 Oktober 2020 pada pegawai dinas kesehatan provinsi sumatera utara adalah peneliti melakukan observasi terhadap pegawai, dimana banyak pegawai datang tidak tepat waktu, banyak tumpukan berkas yang terlihat diatas meja kerja, terlihat beberapa pegawai yang sibuk mengerjakan tugasnya, pegawai terlihat berpakaian kurang rapi saat bekerja, banyak pegawai berkumpul dan bercerita pada saat jam bekerja

Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada pegawai dinas kesehatan provinsi sumatera utara adalah sebagai berikut:

“Saya merasa hasil pekerjaan saya selama ini kurang memuaskan, dan saya merasa beberapa pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, pada saat saya diberikan pekerjaan, saya mengerjakan semampu saya saja sehingga hasil pekerjaan yang saya kerjakan saya merasa kurang sempurna, dan saya juga merasa kurang produktif dalam bekerja karena saya merasa tidak cocok dengan posisi jabatan yang sekarang saya tempati, disini banyak pegawai yang berkelompok-kelompok dan kurang bersosialisasi”

Fenomena mengenai kepuasan kerja yang terjadi di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara adalah pegawai merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, kurangnya memperhatikan kualitas kerjanya, seperti kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, kondisi dan lingkungan yang kurang mendukung dan kurangnya produktif dalam bekerja.

Fenomena diatas sejalan dengan ciri-ciri kepuasan kerja menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain: Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, Memperhatikan kualitas kerjanya, Lebih mempunyai komitmen organisasi dan Lebih produktif .

Fenomena diatas menunjukkan bahwa pegawai dinas kesehatan provinsi sumatera utara merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Salah satunya diakibatkan oleh kurangnya kualitas kerja, kurangnya produktif, dan salah satu pengaruh besarnya adalah *person job-fit*.

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job- fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat.

Rosari (2009) menyebutkan bahwa teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*.

Cable dan Derue (2002) *Person-job fit* diartikan sebagai karyawan harus mampu menyesuaikan pekerjaan yang ada dengan kemampuan yang dimiliki, dimana karyawan selalu belajar penyesuaian dan selalu memberikan kepuasan walaupun tidak ada persamaan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa *person-job fit* terdapat dua aspek yang menyusunnya, yaitu *Demand-abilities fit*, dan *Need-supplies fit*.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian: “Hubungan antara *Person Job-Fit* dengan Kepuasan Kerja”.

B. Identifikasi Masalah

Karakteristik personal individu yang tidak sesuai dengan karakteristik kepribadian dalam sebuah organisasi, akan menimbulkan ketidaksesuaian individu dalam melakukan pekerjaan di suatu organisasi sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja individu. Sehingga ketika individu melakukan pekerjaan dengan sejalan dan sesuai dengan karakteristik kepribadian maka di sebut *Person Job-Fit*, maka dari itu berhubungan dengan kepuasan kerja individu.

C. Batasan Masalah

Dalam kajian ini, peneliti akan menemukan batasan permasalahannya supaya lebih tertuju terhadap tujuannya serta juga bisa memberikan jawaban atas persoalan yang diteliti dengan lebih akurat. Sedangkan untuk pembatasan permasalahan di dalamnya, yakni menjelaskan mengenai “Hubungan antara *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”

D. Rumusan Masalah

Adapun perumusan permasalahannya pada kajian ini untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Hubungan antara *Person Job-fit* dan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan memperluas wawasan dunia keilmuan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai Hubungan antara *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara untuk mengetahui keterkaitan antara *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata “pegawai” berarti : Orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya). Sedangkan kata “Negeri” berarti tanah (dalam arti tempat kediaman seperti desa atau dalam arti kenegaraan). Sedangkan “Sipil” berarti yang berkenaan dengan orang biasa, (bukan militer)”. Jadi Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan perundang-undangan yang telah ditetapkan dan bekerja untuk negaranya sebagai pegawai negeri atau aparatur negara yang bukan militer.

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku

Sedangkan Menurut Utrecht (1984) menyatakan pegawai negeri adalah mereka yang bekerja sebagai pegawai pada suatu badan pemerintah atau tiap orang yang diangkat dalam dinas publik untuk bekerja di negeri ini. Dinas publik itu merupakan segala perusahaan yang dikuasai oleh negara atau badan

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku.

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Indy & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Supatmi, Nimran, & Utami (2013), kepuasan Kerja” (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sementara menurut Malayu (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Susilo & martoyo (2007) menambahkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Jex dan Britt (2008) menyatakan, bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap pegawai terhadap perkejaannya. Sikap tersebut adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan, mengenai objek atau peristiwa. Luthans (dalam Kaswan, 2012) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang ia lakukan saat ini, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan hal tersebut sesuai dengan kebutuhan dalam dirinya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, gaji yang diterima, kerjasama antar sesama karyawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor fisik dan psikologis pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja juga merupakan topik dan hal-hal yang penting dibahas dikalangan ahli psikologi industri dan organisasi (Sutrisno,2014).

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1997) ada tiga macam, yaitu :

a. Discrepancy theory

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh karyawan bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

b. Equity theory

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi. Ada tiga elemen dari teori equity yaitu :

1. Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Selain itu input dapat juga diartikan sebagai faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya.
2. Outcomes adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Comparison person adalah perbandingan yang dilakukan oleh karyawan terhadap rasio input-out comes yang dimilikinya dengan yang dimiliki oleh karyawan lain. Jadi menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidakseimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c. Two factor theory

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor hygiene dan faktor motivator. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat menarik kesimpulan Kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana individu merasakan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari hasil kerja yang dihasilkan dan nilai balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2001:120) Mengungkapkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, umur jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan interaksi sosial dan hubungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat menarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan.

3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Locke & Luthans (Luthans,2006), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijabarkan melalui lima aspek, yaitu:

a Kepuasan terhadap pekerjaan

Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar sesuai dengan minat kesempatan untuk bertanggungjawab, meliputi kerja itu sendiri dan kondisi kerja.

b Kepuasan terhadap upah dan kesejahteraan

Kepuasan terhadap upah, dimana upah atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain pada perusahaan tersebut, meliputi keadilan jumlah bayaran yang diterima.

c Kepuasan terhadap pengawasan

Kepuasan terhadap pengawasan merupakan rasa puas yang diterima oleh karyawan ketika memperoleh motivasi dan pengawasan dari atasannya, meliputi manajemen, perusahaan, dan pengakuan.

d Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja dapat dilihat dari seberapa besar rekan kerja memberikan bantah teknis dan dorongan sosial, meliputi kesediaan untuk saling tolong-menolong

e Kepuasan terhadap promosi

Kepuasan terhadap promosi adalah ketika karyawan mempunyai kesempatan untuk meningkatkan posisi dalam struktur perusahaan dan pemenuhan kebutuhan eksistensi diri serta reputasi, meliputi kesempatan untuk mengembangkan karir.

4. Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (Ringgio,2009), ciri perilaku pekerja yang memiliki kepuasan kerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang lebih tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya.

Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat abensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

5. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah:

1. Dimensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri)
2. Dimensi *supervision* (atasan)
3. Dimensi *workers* (teman sekerja)

4. Dimensi *promotion* (promosi)

5. Dimensi *pay* (gaji/upah).

Dari penjelasan diatas maka dapat menarik kesimpulan terdapat lima dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (2006) yaitu Dimensi *work It self*, Dimensi *supervision*, Dimensi *workers*, Dimensi *promotion*, dan Dimensi *pay*.

6. Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat menarik kesimpulan bahwa menurut Hasibuan (2014) terdapat delapan indikator kepuasan kerja yang akan menjadi tolak ukur kepuasan kerja.

C. *Person Job-Fit*

1. *Pengertian Person Job-fit*

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job-fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbins dan Judge, 2008).

Rosari (2009) menyebutkan bahwa teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*.

Pengertian *person-job fit* secara lebih khusus, menurut Hsu (2012) adalah kecocokan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/keinginan seseorang dan apa yang disediakan oleh pekerjaan. Pengertian lain dari *person-job fit* adalah sejauh mana suatu kecocokan pekerjaan tertentu dengan keterampilan, kemampuan, dan minat individu (June & Mahmood, 2011).

Menurut teori person job fit, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/ pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma, 2005).

Kristof-Brown (2005) menjelaskan person-job fit diartikan sebagai kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kesesuaian berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan kerja yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Cable dan Derue (2002) *Person-job fit* diartikan sebagai karyawan harus mampu menyesuaikan pekerjaan yang ada dengan kemampuan yang dimiliki, dimana karyawan selalu belajar penyesuaian dan selalu memberikan kepuasan walaupun tidak ada persamaan antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Person-job fit diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan (Edwards, 1991). *Person-job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan

kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian dari *Person Job-fit* adalah kecocokan karakteristik kepribadian individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam sebuah organisasi. Sehingga individu dapat memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan hasil kerja yang baik.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Person-Job Fit

Mello (2002:247) yang menyatakan bahwa penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal, dengan memperhatikan faktor-faktor yaitu:

1. Faktor pendorong kreativitas individu:

- Pengalaman individu dengan kreatifitas
- Perlakuan terhadap individu
- Kemampuan kognitif dari individu

2. Tahapan membangun kreativitas

- Tahap persiapan (*preparation*)
- Tahap inkubasi (*incubation*)
- Tahap penemuan ide atau gagasan (*insight*)
- Tahap pengujian (*verification*).

3. French and Raven:

- Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka menarik kesimpulan ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Person Job-fit* yaitu faktor pendorong kreativitas individu, tahapan membangun kreativitas dan french and raven.

3. Aspek dalam Person-Job Fit

Pada penelitian Kristof et al. (2005) menyatakan bahwa *person-job fit* terdapat dua aspek yang menyusunnya, yaitu :

1. *Demand-abilities fit*, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *demand-abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, and abilities*). Kemampuan (*abilities*) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
2. *Need-supplies fit*, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut).

Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. *Job Supplies* meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka menarik kesimpulan bahwa aspek dari *Person Job-fit* adalah *Demand-abilities fit*, dan *Need-supplies fit*. kedua aspek itu dapat menyusun *Person Job-fit* yang ada pada seorang individu.

4. Tipe Karakteristik Person Job-fit

Holland menyajikan enam tipe karakteristik individu. Enam tipe karakteristik tersebut yaitu sebagai berikut (Robbins dan Judge, 2008):

- a. *Realistik*. Lebih memilih kegiatan fisik yang memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi
- b. *Investigasi*. Lebih memilih aktivitas yang cenderung berfikir dan mengorganisir
- c. *Sosial*. Lebih memilih kegiatan yang membantu dan membantu orang lain.
- d. *Konvensional*. Lebih suka aturan dan tertib
- e. *Enterprising*. Lebih memilih kegiatan verbal dimana ada kesempatan untuk mempengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan
- f. *Artistic*. Lebih tidak sistematis yang memungkinkan kreativitas, Lebih memilih kegiatan verbal dimana ada kesempatan untuk memengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka menarik kesimpulan terdapat enam tipe karakteristik yaitu *Realistik, Investigasi, Sosial, Konvensional, Enterprising,* dan *Artistic*.

5. Dimensi *Person-Job Fit*

Menurut Bohlander dan Snell (2004) terdapat dimensi kepribadian yaitu:

1. *Openness to experience* adalah sikap untuk menilai usahanya secara proaktif dan menghargainya terhadap pengalaman demi kepentingannya sendiri. Menilai bagaimana ia menggali sesuatu yang baru dan tidak biasa. Dimensi ini mengamanatkan tentang minat seseorang. Orang terpesona oleh hal baru dan inovasi, ia akan cenderung menjadi *imajinatif*, benar-benar sensitif dan intelektual. Sementara orang yang disisi lain kategori keterbukaannya ia nampak lebih konvensional dan menemukan kesenangan dalam keakraban.
2. *Conscientiousness* adalah sikap untuk menilai kemampuan individu didalam organisasi, baik mengenai ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan sebagai perilaku langsungnya. Sebagai lawannya menilai apakah individu tersebut tergantung, malas dan tidak rapi. Dimensi ini merujuk pada jumlah tujuan yang menjadi pusat perhatian seseorang. Orang yang mempunyai skor tinggi cenderung mendengarkan kata hati dan mengejar sedikit tujuan dalam satu cara yang terarah dan cenderung bertanggungjawab, kuat bertahan, tergantung, dan berorientasi pada prestasi. Sementara yang skornya rendah ia akan cenderung menjadi lebih kacau pikirannya, mengejar banyak tujuan.

3. *Extraversion* adalah sikap menilai kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitasnya, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. Dimensi ini menunjukkan tingkat kesenangan seseorang akan hubungan. Kaum *ekstravert* (ekstraversinya tinggi) cenderung ramah dan terbuka serta menghabiskan banyak waktu untuk mempertahankan dan menikmati sejumlah besar hubungan. Sementara kaum *introvert* cenderung tidak sepenuhnya terbuka dan memiliki hubungan yang lebih sedikit dan tidak seperti kebanyakan orang lain, mereka lebih senang dengan kesendirian.
4. *Agreeableness* adalah sikap menilai kualitas orientasi individu dengan kontinum nilai dari lemah lembut sampai antagonis didalam berpikir, perasaan dan perilaku. Dimensi ini merujuk kepada kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. Orang yang sangat mampu bersepakat jauh lebih menghargai harmoni daripada ucapan atau cara mereka. Mereka tergolong orang yang kooperatif dan percaya pada orang lain. Orang yang menilai rendah kemampuan untuk bersepakat memusatkan perhatian lebih pada kebutuhan mereka sendiri ketimbang kebutuhan orang lain.
5. *Neuroticism* adalah sikap menilai kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengidentifikasi kecenderungan individu apakah mudah mengalami stres, mempunyai ide-ide yang tidak realistis, mempunyai *coping response* yang mal adaptif. Dimensi ini menampung kemampuan seseorang untuk menahan stres. Orang dengan kemantapan emosional positif cenderung

berciri tenang, bergairah dan aman. Sementara mereka yangskornya negatif tinggi cenderung tertekan, gelisah dan tidak aman.

Berdasarkan penjelasan diatas maka menarik kesimpulan terdapat Dimensi pada *Person Job-fit* yang dikemukakan oleh Bohlander dan Snell (2004) yaitu *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Agreeableness*.

6. Indikator *Person Job-fit*

Berdasarkan pendapat Bohlander dan Snell (2004) serta Bowen et.al. (1991) jika disinergikan, maka *Person Job Fit* mempunyai 8 indikator sebagai berikut :

1. *Knowledge*
2. *Skill*
3. *Abilities*
4. *Social skills*
5. *Personal needs*
6. *Values*
7. *Interest*
8. *Personality traits*

D. Hubungan *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan agar pegawainya bekerja optimal, memberikan hasil kerja yang terbaik bagi organisasi sehingga dapat menghasilkan

keuntungan yang besar. Dalam suatu organisasi pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting karena pegawai lah yang akan mempengaruhi sumber daya lain dalam bekerja. Ketika seorang karyawan merasakan kemampuan yang dimilikinya dengan pekerjaan yang dijalannya cocok maka akan memunculkan tingkat emosi yang positif sehingga individu akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan yang dilakukannya .

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Indy & Handoyo (2013), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak pada diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pada saat pegawai merasa nyaman dan aman dalam bekerja maka akan membuat pegawai mudah dalam menyelesaikan pekerjaan baik sebelum menyelesaikan pekerjaan maupun sesudah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki pegawai mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, gaji yang diterima, kerjasama antar sesama keryawan, dan hal-hal yang berhubungan dengan fakrot-faktor fisik dan psikologis pegawai. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sikap kepuasan kerja juga merupakan topik dan hal-hal yang penting dibahas dikalangan ahli psikologi industri dan organisasi (Sutrisno,2014).

Anwar Prabu Mangkunegara (2001) mengungkapkan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job-fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat.

Rosari (2009) menyebutkan bahwa teori *person-job fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Salah satu teori tentang tipe kepribadian yang perlu diperhatikan adalah teori *person-job fit*.

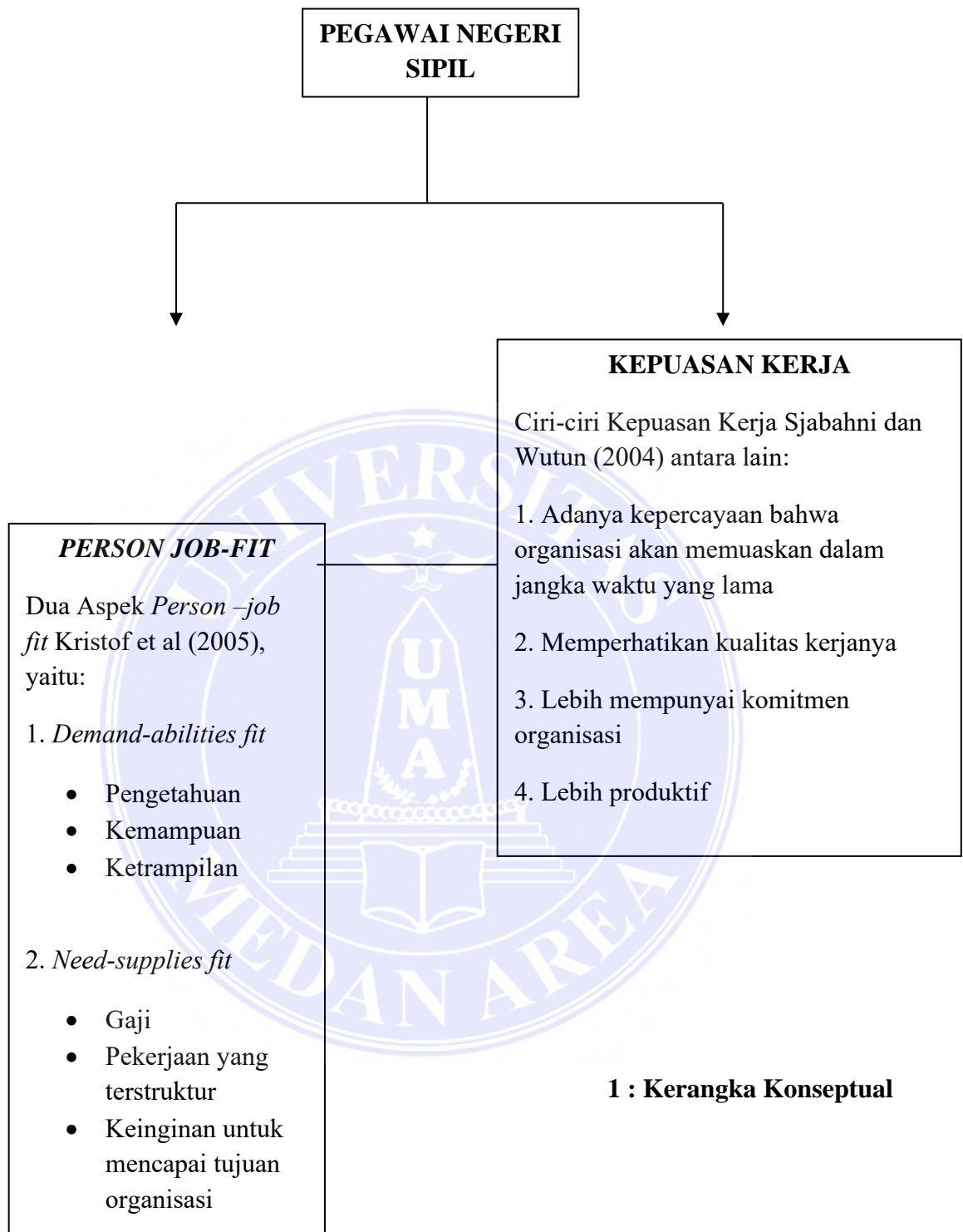
Perlu adanya kesesuaian antara *person job-fit* dengan pekerjaan, kesesuaian kepribadian pekerjaan (*person job-fit*) didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian dan pekerjaan sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesua dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbins dan Judge 2008).

Penelitian yang dilakukan Metik A Smike, Bagus Sudiono (2020) dengan judul penelitian *Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Hasil penelitian ini menunjukkan Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Person Job-Fit* terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun. Hal ini terjadi karena adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan karyawan pada saat bekerja, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat menarik kesimpulan hubungan *person job Fit* dengan kepuasan kerja adalah seorang individu haruslah menyesuaikan antara karakteristik yang dimiliki dalam melakukan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk memberikan sebuah produk yang memenuhi harapan dan kebutuhan dalam sebuah organisasi sehingga menimbulkan tingkat emosi yang positif dan memunculkan kepuasan dalam diri individunya.

E. Kerangka Konseptual

Dengan uraian diatas maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



1 : Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan positif antara *person job-fit* dengan kepyasan kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera

Utara semakin semakin tinggi *person job-fit* maka semakin tinggi Kepuasan kerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah *person job-fit* maka semakin rendah Kepuasan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2003) adalah metode berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini disebut juga metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003). Dalam penelitian kuantitatif terdapat dua variabel, yaitu :

Variabel terikat (Y) (dependent variable) : Kepuasan Kerja

Variabel bebas (X) (independentvariable) : *Person Job-fit*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi dimana individu merasakan emosional yang menyenangkan dari hasil kerja yang dihasilkan dan nilai balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya.

Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja diukur berdasarkan ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

2. *Person job-fit*

Person Job-fit adalah kecocokan karakteristik kepribadian individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dalam sebuah organisasi. Sehingga individu dapat memenuhi kebutuhan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan hasil kerja yang baik.

Dalam penelitian ini *Person job Fit* diukur berdasarkan Dua Aspek *Person –job fit* Kristof et al (2005), yaitu:

1. *Demand-abilities fit*
2. *Need-supplies fit*

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Jumlah populasi dari pegawai sebanyak 80 orang.

2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti memakai total sampling yaitu teknik pengambilan sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan antara lain pegawai yang berkerja di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Maka dari itu jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang disebarakan kemudian dikumpulkan dan diolah dimana skala ini terdiri dari skala *Person Job-fit* dan skala Kualitas kerja.

1. Skala Kepuasan Kerja

ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni dan Wutun (2004) antara lain:

1. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memperhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk unfavourabel adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

2. Skala *Person Job-fit*

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

1. *Demand-abilities fit*, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa demand-abilities fit meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi.

Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

(*knowledge, skills, and abilities*). Kemampuan (*abilities*) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

2. *Need-supplies fit*, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa *need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. *Job Supplies* meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

Skala ukur yang digunakan dengan memakai Skala Likert yang berupa 4 pilihan jawaban. Berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourabel*) dan pernyataan negatif (*unfavourabel*). Penilaian yang diberikan pada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 4, Setuju (S) nilai 3, Tidak setuju (TS) nilai 2, Sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Untuk item berbentuk *unfavourabel* adalah: Sangat setuju (SS) nilai 1, Setuju (S) nilai 2, Tidak setuju (TS) nilai 3, Sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas alat ukur

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data

(mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003)

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *product moment* dari person, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang di peroleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor aitem dengan skor total harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat di cari dengan menggunakan koefisiensi dari person dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma x)(\Sigma y)}{n}}{\sqrt{\left(\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}\right)\left(\Sigma y^2 - \frac{(\Sigma y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

r :Koefisiensi korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel

Σ_{xy} : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh aitem) dengan variabel y.

ΣX : Jumlah skor seluruh tiap aitem x.

ΣY : Jumlah skor seluruh tiap aitem y.

N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Analisis reliabilitas skala Komitmen Organisasi dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrumen
- k : banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
- σ_t^2 : varian total

G. Analisis Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N} \right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N} \right) \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel x.

$\sum xy$: Jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan tiap aitem y.

$\sum x$: Jumlah skor seluruh tiap aitem x.

$\sum y$: Jumlah skor seluruh tiap aitem y.

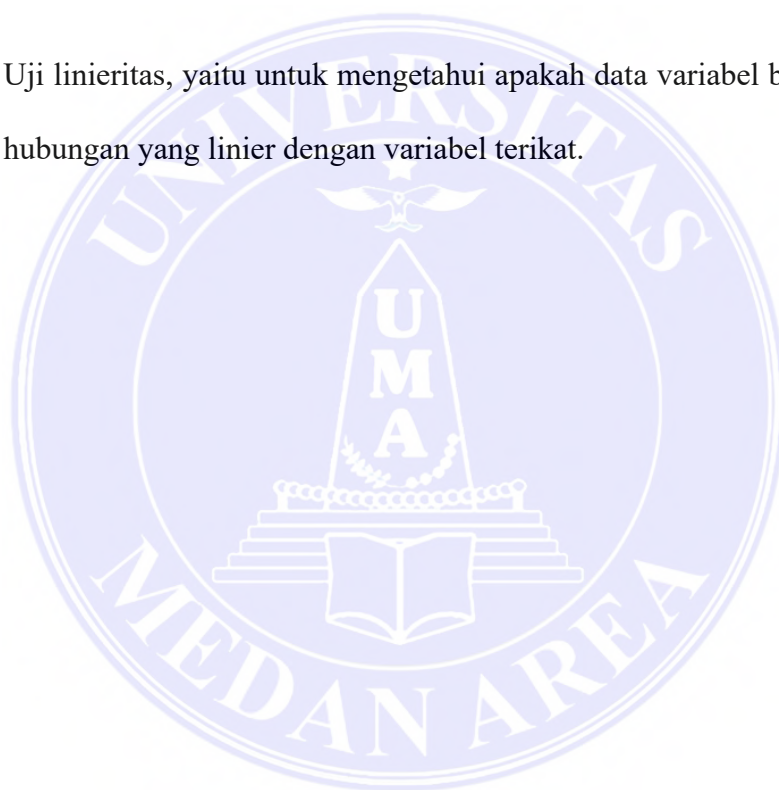
$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor x.

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor y.

N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Analisis Korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan antara Job Fit dengan Kepuasan Kerja dimana $R_{xy} = 0,971$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *Job Fit* maka semakin tinggi Kepuasan Kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,942$. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi atau memberikan sumbangsi terhadap *Job Fit* sebesar 94,2%.

Diketahui dari hasil penelitian ini bahwa Kepuasan kerja tergolong sedang dikarenakan Mean Empirik (111.21) berada diantara nilai rata rata Mean Hipotetik (97.5) dan *Person Job-Fit* tergolong sedang dikarenakan Mean Empirik (50.46) berada diantara nilai rata rata Mean Hipotetik (45).

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada Pegawai

Saran kepada pegawai diharapkan menyesuaikan karakteristik yang dimiliki dalam melakukan tugas yang akan dikerjakan sehingga pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pegawai juga dapat mengikuti secara aktif pengembangan *soft skill dan hard skill* sehingga dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam diri untuk mengerjakan pekerjaan yang akan dikerjakan

2. Saran Kepada Instansi

Peneliti ini juga dapat menjadi masukan kepada ada pihak instansi agar dapat berikan informasi yang membantu para pegawai yang bekerja memiliki rasa kepuasan kerja dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan organisasi yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki para pegawai, juga keadaan dimana kebutuhan dari para pegawai yang mereka harapkan tercapai pada saat melakukan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga para pegawai merasa puas. Saran yang dapat diberikan peneliti kepada instansi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaan dan juga dapat memberikan Mentoring kepada pegawai yang masih belum sepenuhnya memahami pekerjaan yang akan dikerjakan. Mentoring merupakan salah satu bagian dari pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kompetensi yang ada pada diri pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi terbaiknya kepada instansi. Dan juga melakukan *Job Analysis* kepada pegawai

agar dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja dan ketrampilan.

3. Saran Kepada Peneliti

Berikutnya akibat penelitian ini mampu dipergunakan menjadi bahan perbandingan serta referensi buat penelitian, dan menjadi bahan pertimbangan buat lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menentukan faktor-faktor yang lebih bervariasi sehingga akan diperoleh ilustrasi yang lebih mengenai Hubungan Antara *Person Job-fit* dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ditemukan kelemahan sekaligus kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Adapun kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Adanya waktu penelitan cukup lama dari waktu observasi ke waktu penyebaran skala, dikarenakan di waktu penelitian adanya pandemi Covid-19 , dimana Sebagian pegawai diharuskan berada dirumah, WFH (*Work From Home*) hal ini yang mengakibatkan penelitian menjadikan penelitian mempunyai waktu yang cukup lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani,M dan Muhamad Hadini. (2018). “*Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*”.
- Amanda, R (2018), “ *Hubungan Antara Dalam Bekerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan.*” Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia
- Anindita, A (2019), “ *Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job-Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif Pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur.*” Surabaya : Universitas Negri Surabaya
- Asmike, M dan Bagus Setiono (2020), “*Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.
- Bangun, O. V dkk (2017), “*Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*” Bali :. Universitas Udayana.
- Fadinah,Z.P (2020), “ *Pengaruh Person Job-Fit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Cimahi.* ” Bandung : Universitas Khatolik Parahyangan
- Haryanti, Novi (2017), “ *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Sunggal,*” Universitas Medan Area
- Jaya, F.D dkk (2019), “ *Pengaruh Person Job-Fit (PJ-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA).*” Banjarmasin : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
- Kaswan. 2020. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, ANDI, Yogyakarta.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

- Maulan, A. D (2011), "*Hubungan antara Personality Job Fit Dengan Kualitas Kerja*". Skripsi. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nuraji, Ismykabhani (2018), "*Pengaruh Person Job-Fit dan Person Organizational Fit Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Meditasi*", Yogyakarta : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Prihwantari, N. A (2018), "*Hubungan Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologi Pada Karyawan Dengan Gaji Dibawah Satu Juta*". Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Purba, Nuryanti (2016), "*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukses Motor Globalindo.*" Universitas Medan Area
- Putri, dkk (2015), "*Analisis Pengaruh Person Job-fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bank Syariah Mandiri*". Jakarta Barat : Universitas Bina Nusantara.
- Rizani, D. (2018), "*Pengaruh Perilaku Berbagai Pengetahuan Persepsi Dukungan Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Perilaku Inovatif*". Kebumen : STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Rizqina, Z. A dkk (2017), "*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*". Banda Aceh : Univertas Syah Kuala
- Rosari, S. (2009). Hubungan Antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan. 255-267.
- Saputra, A. T dkk (2016), "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*". Bali : Universitas pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Widyaastuti, T dan Ika Zenita Ratnaningsih (2018), "*Hubungan antara Person Job Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang*". Semarang : Universitas Diponegoro.





DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A

SKALA PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr Wb
Selamat Siang

Dengan Hormat,
Saya Valleryn Millenia, Mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI) dengan judul Hubungan Antara *Person-Job Fit* Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara . Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya, Terimakasih sebelumnya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Bagian/Divisi :

Lama Bekerja :

Keterangan Cara Pengisian:

Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ada empat alternatif jawaban, yaitu:

SS: Sangat Setuju

S: Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

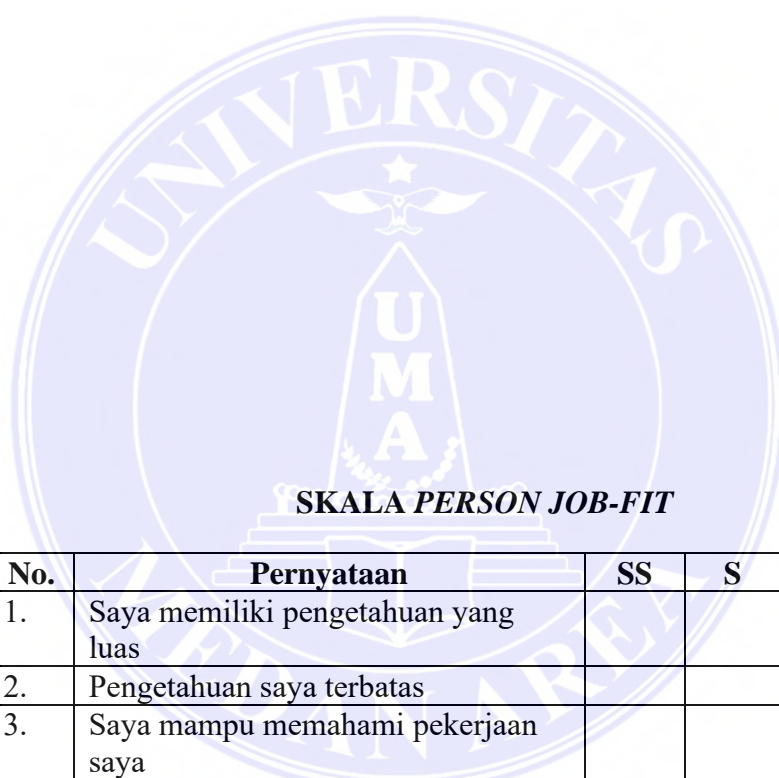
SKALA KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
2.	Saya tidak menerima gaji secara penuh karena banyak potongan				
3.	Selain dari gaji pokok saya juga				

	diberikan tunjangan yang lain				
4.	Saya keberatan bila pemberian gaji terlambat				
5.	Saya mendapatkan fasilitas yang baik dari kantor				
6.	Fasilitas yang diberikan kepada saya tidak memadai				
7.	Fasilitas yang diberikan kantor mendukung pekerjaan saya				
8.	Kurangnya fasilitas sehingga mempengaruhi pekerjaan saya				
9.	Rekan kerja saya memberikan dukungan kepada saya				
10.	Hubungan saya dengan pegawai yang lain kurang baik				
11.	Komunikasi saya dengan rekan kerja saya baik				
12.	Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja saya				
13.	Saya mengerjakan tugas tepat waktu				
14.	Saya tidak mempunyai target dalam				
15.	Saya memberikan target dalam menyelesaikan tugas, agar cepat dan tepat waktu				
16.	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas				
17.	Saya mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin				
18.	Saya mudah menyerah dalam mengerjakan tugas				
19.	Saya tidak mengeluh dalam mengerjakan tugas				
20.	Saya malas mengerjakan pekerjaan saya				
21.	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam pekerjaan saya				
22.	Pengetahuan saya minim dalam mengerjakan tugas yang saya lakukan				
23.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik karena saya mahir dalam bidang tersebut				
24.	Pengetahuan saya terbatas				
25.	Saya meningkatkan kualitas kerja lewat potensi yang saya miliki agar tujuan organisasi tercapai				
26.	Saya tidak peduli terhadap tujuan				

	organisasi				
27.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan pihak internal maupun eksternal dalam tujuan organisasi				
28.	Saya tidak ingin berkontribusi dalam pengembangan organisasi				
29.	Saya tetap bertahan dalam organisasi sekalipun organisasi mengalami masalah				
30.	Saya tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi				
31.	Saya mendukung secara positif keputusan pemimpin				
32.	Saya tidak peduli dengan visi organisasi				
33.	Saya percaya terhadap setiap keputusan yang diberikan organisasi				
34.	Saya tidak percaya dengan visi dan misi yang diberikan organisasi				
35.	Saya percaya bahwa organisasi mampu mengembangkan potensi saya				
36.	Saya tidak percaya organisasi mampu mensjahterakan pegawai				
37.	Saya memiliki kemampuan memberikan hal-hal baru dalam pekerjaan saya				
38.	Saya tidak memiliki ide-ide untuk mengembangkan organisasi				
39.	Saya menyukai hal-hal yang baru untuk memajukan organisasi				
40.	Saya tidak suka dengan hal-hal baru				
41.	Saya memiliki kemampuan menghasilkan karya baru dalam pekerjaan				
42.	Saya tidak mampu memberikan gagasan-gagasan terhadap organisasi				
43.	Saya tidak cepat merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan				
44.	Saya mudah menyerah				
45.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat				
46.	Saya tidak memahami pekerjaan saya				
47.	Sesulit apapun pekerjaan yang diberikan saya mampu mengerjakannya				

48.	Saya lambat dalam melakukan pekerjaan				
-----	---------------------------------------	--	--	--	--



SKALA PERSON JOB-FIT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki pengetahuan yang luas				
2.	Pengetahuan saya terbatas				
3.	Saya mampu memahami pekerjaan saya				
4.	Saya tidak memahami pekerjaan saya				
5.	Saya mampu bekerja dalam tuntutan pekerjaan				
6.	Saya tidak mampu mengerjakan tugas dengan baik				
7.	Saya mampu mengelola waktu dan memprioritaskan pekerjaan dengan baik				
8.	Saya tidak mampu bekerja dengan tuntutan				
9.	Saya memiliki komunikasi yang baik				
10.	Saya sulit bersosialisasi dengan baik				

11.	Saya mampu memanajemen waktu				
12.	Keterampilan yang saya miliki terbatas				
13.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
14.	Saya tidak menerima gaji secara penuh karena banyak potongan				
15.	Selain dari gaji pokok saya diberikan tunjangan yang lain				
16.	Saya keberatan jika pemeberian gaji terlambat				
17.	Saya suka mengerjakan pekerjaan secepatnya agar bisa mengerjakan pekerjaan yang lainnya				
18.	Saya mengerjakan perkerjaan sesuai keinginan saya				
19.	Saya selalu menyusun list pekerjaan sebelum mengerjakannya				
20.	Saya tidak suka dengan jadwal yang terstruktur				
21.	Saya memiliki keinginan untuk mecapai tujuan organisasi				
22.	Saya tidak peduli dengan tujuan organisasi				
23.	Saya meningkatkan kinerja saya untuk mencapai tujuan organisasi				
24.	Saya tidak ikut serta dalam memajukan organisasi				

Selamat Mengerjakan

Terima Kasih



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
5	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	1	3	3	4	4	2	2	2	1
9	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
10	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
11	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
12	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	4	3	3	2	2	2	1
13	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
14	2	3	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3
15	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
16	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
17	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
19	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
20	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4

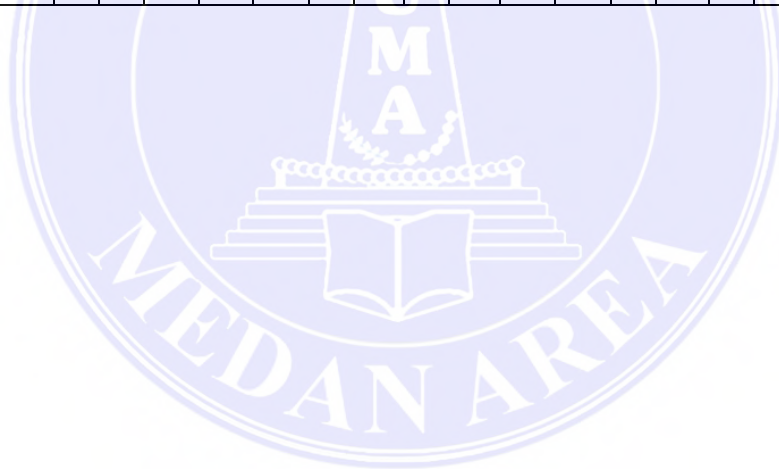
21	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
22	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
24	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	1	2	2	4	3	3	2	3	2	2
25	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
27	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	2
29	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	4	1	4	3	3	3	2	2	3	1
30	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4
31	1	3	1	4	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	1	1	2	4
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	1
33	4	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	2	2	4	4	2	1
34	1	3	1	3	1	2	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3
35	2	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2
37	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
38	1	3	1	3	1	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	1	1	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
42	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	3	1
44	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
46	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1
47	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	3
48	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1
49	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
50	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3
51	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2
52	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	4	2
53	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2
54	1	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	1	1	2
55	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4
56	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3
57	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
58	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
59	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
60	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2
61	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3

62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
63	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3
64	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	3	1
65	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
67	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	1
68	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3
69	1	3	1	3	1	3	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1
70	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1
71	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	3	3	2	2	3
72	2	4	2	4	2	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2
73	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2
74	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2
75	1	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	1	1	2
76	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4
77	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3
78	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
79	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
80	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3

3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	111
3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	110
3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	107
3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	2	108
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	117
3	4	3	4	2	2	2	2	3	1	3	4	2	3	3	4	3	1	3	106
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	119
2	1	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	3	1	3	4	4	105
3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	133
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	132
2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	119
3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	89
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	93
3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	113
4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	2	3	135
4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	133
3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	138
3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	119
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	120
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	140

2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	92
3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	123
3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	108
3	2	1	3	3	3	2	3	2	4	1	4	3	3	1	2	2	4	3	101
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	109
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	145
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	139
3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	117
3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	1	4	3	3	106
4	4	4	3	3	2	1	3	2	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	114
4	4	4	4	1	1	1	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	114
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	1	4	3	3	117
3	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	115
3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	87
3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	108
3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	117
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	139
2	4	2	3	1	1	1	1	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	104
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	112
3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	4	2	3	113
4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	122
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	111
3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	128
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	129
2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	111
1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	79
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	139
2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	74
3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	111
1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	3	82
4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	114
4	2	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	2	88
3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	138
3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	85
3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	112
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	99
4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	105
4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	105
3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	101
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	110
2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	95

4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	123
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	114
3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	128
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	129
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	110
1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	79
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	3	136
2	1	2	3	1	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	74
3	1	3	3	3	2	3	3	1	4	3	4	3	3	3	1	3	4	110
1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	3	1	3	82
4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	114
4	2	4	2	1	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	88
3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	138
3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	85
3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	112
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	99
4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	105
4	3	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	105
3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	2	2	101

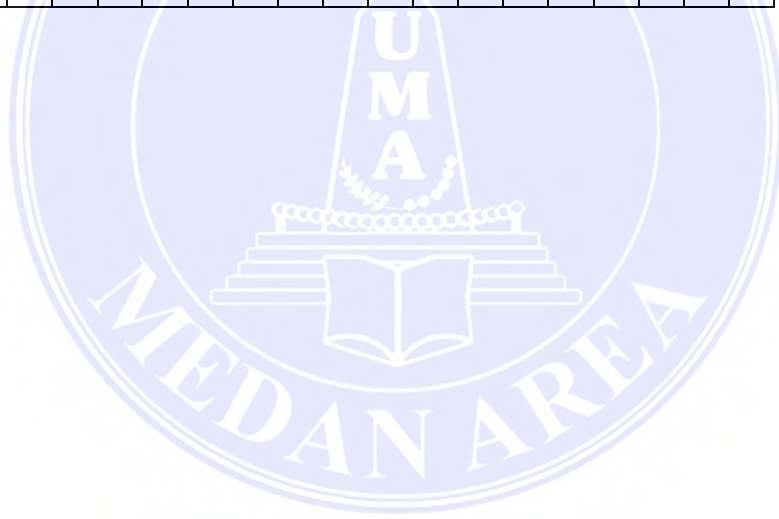


DATA PENELITIAN PERSON JOB-FIT

1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	49
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	50
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	50
4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	49
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	56
6	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	2	2	50
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	53
8	3	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	44
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	60
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	60
11	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	56
12	2	1	2	4	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	42
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	43
14	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	49
15	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	59
17	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	64
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	52
19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	55
20	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	65
21	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	41

22	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3	55
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	51
24	1	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	45
25	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
26	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	67
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	62
28	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	50
29	4	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	46
30	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	1	3	52
31	3	4	3	3	4	3	1	1	2	4	4	4	4	4	1	1	1	2	49
32	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	51
33	3	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	1	3	2	4	4	4	4	52
34	3	3	3	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	1	1	1	1	38
35	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	48
36	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	50
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	63
38	4	4	4	3	3	3	1	1	3	2	3	4	2	3	1	1	1	1	44
39	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	51
40	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	52
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	58
42	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	50
43	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	55
44	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51
46	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	36
47	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	62
48	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	1	33
49	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	49
50	1	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	2	38
51	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	53
52	3	2	3	2	2	2	1	1	4	4	3	2	4	2	1	1	1	1	39
53	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	65
54	3	2	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	35
55	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	49
56	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	53
58	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	49
59	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46
60	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	52
61	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	40
62	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	58

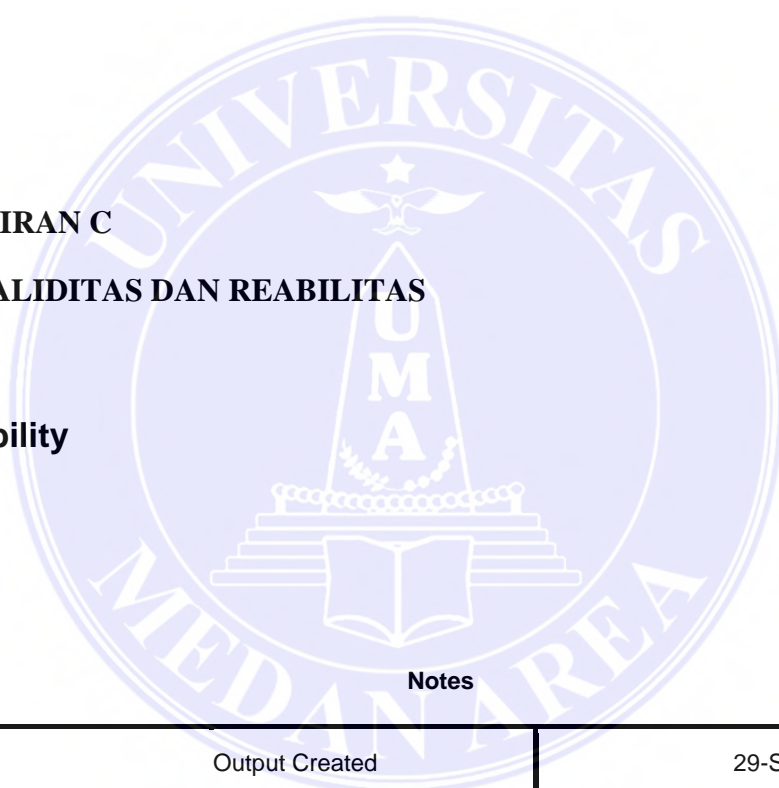
63	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
64	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	55
65	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	58
66	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	51
67	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	2	36
68	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	62
69	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	3	1	2	3	1	1	1	1	33
70	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	3	3	48
71	1	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	2	2	38
72	4	2	4	3	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	53
73	3	2	3	2	2	2	1	1	4	4	3	2	4	2	1	1	1	1	39
74	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	65
75	3	2	3	1	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	1	1	1	35
76	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	49
77	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	47
78	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	53
79	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	49
80	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	46



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability



Notes

Input	Output Created	29-Sep-2021 07:48:10
	Comments	
	Active Dataset	DataSet17
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048</p> <p>/SCALE('Kepuasan Kerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	0:00:00.031

Elapsed Time	0:00:00.041
--------------	-------------

Scale: Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.60	.851	80
VAR00002	3.13	.487	80
VAR00003	2.59	.852	80
VAR00004	3.13	.487	80
VAR00005	2.59	.822	80
VAR00006	2.98	.616	80
VAR00007	2.95	.673	80
VAR00008	2.96	.818	80
VAR00009	3.38	.663	80
VAR00010	2.59	.822	80
VAR00011	3.24	.557	80
VAR00012	3.25	.563	80
VAR00013	2.98	.826	80
VAR00014	2.69	.988	80

VAR00015	2.99	.803	80
VAR00016	2.88	.769	80
VAR00017	3.10	.518	80
VAR00018	3.13	.487	80
VAR00019	2.59	.852	80
VAR00020	2.59	.837	80
VAR00021	2.71	.732	80
VAR00022	2.68	.991	80
VAR00023	3.01	.738	80
VAR00024	3.08	.471	80
VAR00025	2.63	1.023	80
VAR00026	2.99	.771	80
VAR00027	3.04	.665	80
VAR00028	2.96	.754	80
VAR00029	2.55	.870	80
VAR00030	2.48	.900	80
VAR00031	2.99	.684	80
VAR00032	2.50	.900	80
VAR00033	3.00	.675	80
VAR00034	2.56	.824	80
VAR00035	2.86	.759	80
VAR00036	2.94	.681	80
VAR00037	2.96	.818	80

VAR00038	3.31	.756	80
VAR00039	2.59	.822	80
VAR00040	3.21	.610	80
VAR00041	2.94	.832	80
VAR00042	3.25	.563	80
VAR00043	2.98	.826	80
VAR00044	2.69	.988	80
VAR00045	2.99	.803	80
VAR00046	3.24	.557	80
VAR00047	2.93	.708	80
VAR00048	3.10	.518	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	136.83	314.855	.710	.935
VAR00002	136.30	328.086	.492	.937
VAR00003	136.84	315.075	.701	.936
VAR00004	136.30	328.213	.485	.937
VAR00005	136.84	315.277	.721	.935
VAR00006	136.45	326.732	.445	.938

VAR00007	136.48	327.215	.383	.938
VAR00008	136.46	318.707	.603	.936
VAR00009	136.05	325.997	.441	.938
VAR00010	136.84	315.277	.721	.935
VAR00011	136.19	330.964	.283	.938
VAR00012	136.18	330.804	.288	.938
VAR00013	136.45	317.947	.624	.936
VAR00014	136.74	323.361	.356	.939
VAR00015	136.44	318.199	.634	.936
VAR00016	136.55	326.934	.341	.938
VAR00017	136.33	327.513	.492	.937
VAR00018	136.30	328.086	.492	.937
VAR00019	136.84	315.075	.701	.936
VAR00020	136.84	315.480	.700	.936
VAR00021	136.71	325.625	.410	.938
VAR00022	136.75	323.127	.362	.938
VAR00023	136.41	324.068	.467	.937
VAR00024	136.35	331.851	.287	.938
VAR00025	136.80	322.441	.368	.939
VAR00026	136.44	323.540	.464	.937
VAR00027	136.39	328.696	.327	.938
VAR00028	136.46	330.176	.229	.939
VAR00029	136.88	315.377	.675	.936

VAR00030	136.95	315.238	.656	.936
VAR00031	136.44	330.376	.248	.939
VAR00032	136.93	315.868	.635	.936
VAR00033	136.43	331.134	.221	.939
VAR00034	136.86	315.285	.719	.935
VAR00035	136.56	326.173	.374	.938
VAR00036	136.49	327.443	.369	.938
VAR00037	136.46	318.707	.603	.936
VAR00038	136.11	327.696	.319	.938
VAR00039	136.84	315.277	.721	.935
VAR00040	136.21	330.802	.263	.939
VAR00041	136.49	325.114	.373	.938
VAR00042	136.18	330.804	.288	.938
VAR00043	136.45	317.947	.624	.936
VAR00044	136.74	323.361	.356	.939
VAR00045	136.44	318.199	.634	.936
VAR00046	136.19	330.964	.283	.938
VAR00047	136.50	327.038	.370	.938
VAR00048	136.33	327.513	.492	.937

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
139.43	337.007	18.358	48

Reliability

Notes		
	Output Created	29-Sep-2021 07:46:03
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet16
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

	Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 /SCALE('Personal Job Fit') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.032

Scale: Personal Job Fit

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.24	.557	80
VAR00002	3.25	.563	80
VAR00003	2.98	.826	80
VAR00004	2.69	.988	80
VAR00005	2.99	.803	80
VAR00006	2.88	.769	80
VAR00007	3.10	.518	80
VAR00008	3.13	.487	80
VAR00009	2.59	.852	80
VAR00010	2.59	.837	80
VAR00011	2.71	.732	80
VAR00012	2.68	.991	80
VAR00013	3.01	.738	80

VAR00014	3.08	.471	80
VAR00015	2.63	1.023	80
VAR00016	2.99	.771	80
VAR00017	3.04	.665	80
VAR00018	2.96	.754	80
VAR00019	2.55	.870	80
VAR00020	2.48	.900	80
VAR00021	2.99	.684	80
VAR00022	2.50	.900	80
VAR00023	3.00	.675	80
VAR00024	2.56	.824	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	65.34	85.973	.205	.874
VAR00002	65.32	85.994	.200	.875
VAR00003	65.60	80.623	.478	.868
VAR00004	65.89	80.101	.414	.871
VAR00005	65.59	80.752	.485	.868

VAR00006	65.70	82.896	.351	.872
VAR00007	65.48	83.518	.487	.869
VAR00008	65.45	83.795	.490	.869
VAR00009	65.99	77.430	.683	.861
VAR00010	65.99	77.658	.680	.861
VAR00011	65.86	82.475	.405	.870
VAR00012	65.34	85.973	.205	.874
VAR00013	65.56	81.996	.439	.869
VAR00014	65.50	85.165	.346	.872
VAR00015	65.95	79.694	.419	.871
VAR00016	65.59	81.714	.437	.869
VAR00017	65.54	84.024	.323	.872
VAR00018	65.61	84.747	.222	.875
VAR00019	66.02	77.620	.654	.862
VAR00020	66.10	77.433	.641	.862
VAR00021	65.59	85.131	.222	.875
VAR00022	66.07	77.665	.626	.863
VAR00023	65.57	85.235	.217	.875
VAR00024	66.01	77.531	.702	.861

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.57	88.399	9.402	24



LAMPIRAN D

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes		
	Output Created	29-Sep-2021 08:56:28
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet19
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y X /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.008
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	80	111.21	17.086	74	145
Personal Job Fit	80	50.46	8.237	33	67

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Personal Job Fit
Normal Parameters ^{a, b}	N	80	80
	Mean	111.21	50.46
	Std. Deviation	17.086	8.237
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.117
	Positive	.073	.092
	Negative	-.096	-.117
	Kolmogorov-Smirnov Z	.855	1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.458	.223

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN E

UJI LINEARITAS

Curve Fit

Notes

	Output Created	29-Sep-2021 08:40:47
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet19
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.438
	Elapsed Time	0:00:00.441
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7

Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

Model Description

	Model Name	MOD_2
Dependent Variable	1	Kepuasan Kerja
Equation	1	Linear
	Independent Variable	Personal Job Fit

Constant	Included
Variable Whose Values Label	Unspecified
Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	80
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Kepuasan Kerja	Personal Job Fit
Number of Positive Values	80	80
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0
	System-Missing	0

Kepuasan Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.971	.942	.941	4.141

The independent variable is Personal Job Fit.

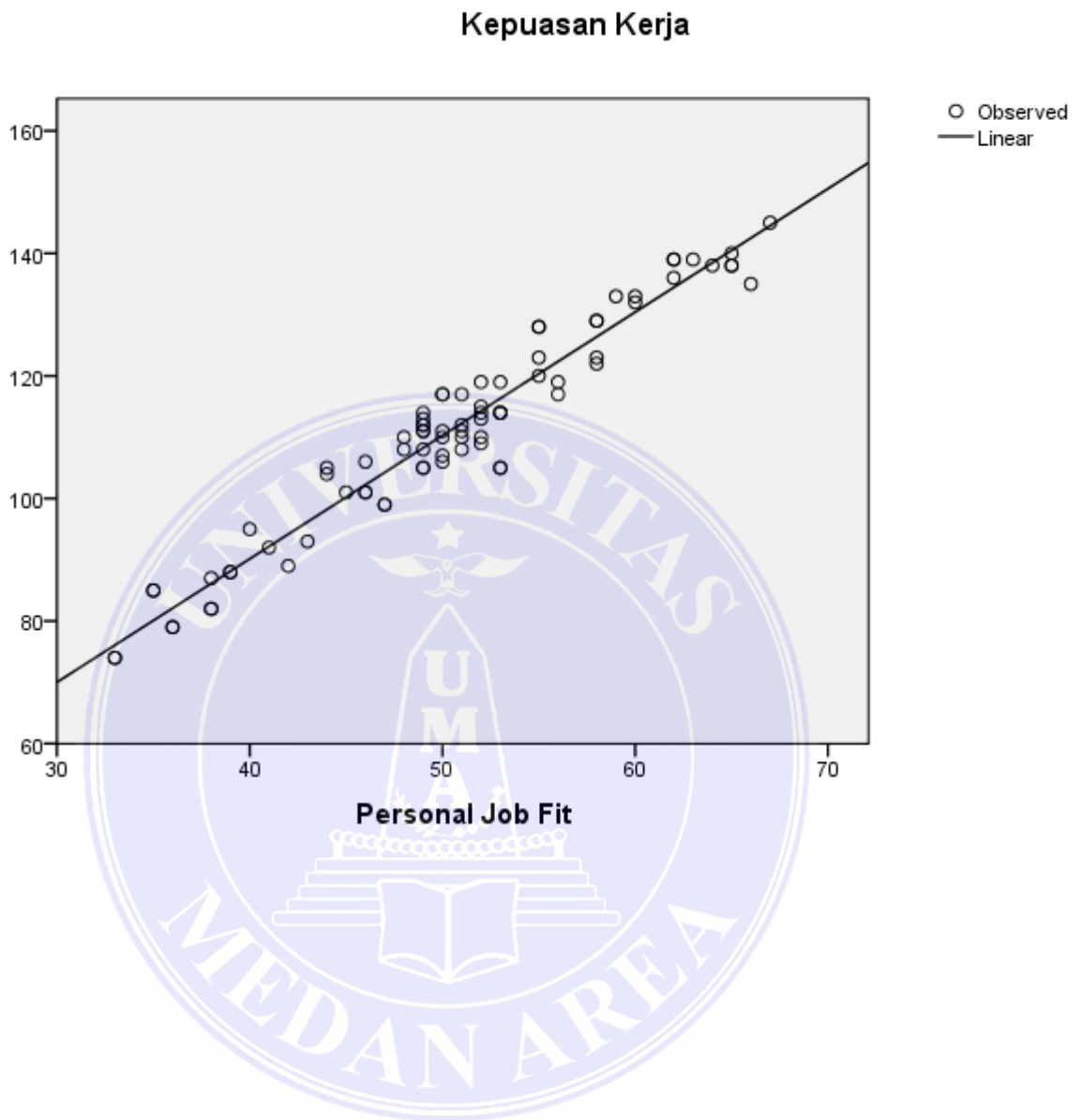
ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	21725.950	1	21725.950	1267.068	.000
Residual	1337.437	78	17.147		
Total	23063.387	79			

The independent variable is Personal Job Fit.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Personal Job Fit	2.013	.057	.971	35.596	.000
(Constant)	9.616	2.891		3.326	.001



LAMPIRAN F

UJI HIPOTESIS KORELASI

Notes

	Output Created	29-Sep-2021 08:41:48
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet19
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	80
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.009

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	111.21	17.086	80
Personal Job Fit	50.46	8.237	80

Correlations

		Kepuasan Kerja	Personal Job Fit
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.971**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Personal Job Fit	Pearson Correlation	.971**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN G

UJI REGRESSION

Regression

Notes	
	Output Created 29-Sep-2021 08:41:32
	Comments
Input	Active Dataset DataSet19
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data 80
	File
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.
Resources	Processor Time	0:00:00.031
	Elapsed Time	0:00:00.024
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Personal Job Fit ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.942	.941	4.141

a. Predictors: (Constant), Personal Job Fit

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21725.950	1	21725.950	1267.068	.000 ^a
	Residual	1337.437	78	17.147		
	Total	23063.388	79			

a. Predictors: (Constant), Personal Job Fit

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.616	2.891		3.326	.001
	Personal Job Fit	2.013	.057	.971	35.596	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 705/FPSI/01.10/VII/2021 Medan, 26 Juli 2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Valleryn Millenia
NPM	: 178600289
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, Jalan Prof. HM. Yamin No 41 AA** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Person Job-Fit dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KESEHATAN

Jalan Prof. H.M. Yamin, SH. No. 41-AA Telp. (061) 4524550 – 453530
Fax (061) 4524550 MEDAN – 20234
Website : www.diskes.sumutprov.go.id

Medan, 19 Oktober 2021

Nomor : 423.8/16930/DINKES/X/2021
Sifat : Biasa
Lamp : -
Perihal : Pengambilan Data

Kepada
Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
di –
Medan

Sehubungan dengan Surat Nomor : 705/FPSI/01.10/VII/2021 Tanggal 26 Juli 2021, perihal Pengambilan Data, Bersama ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami tidak keberatan menerima Mahasiswa, an :

No	NAMA	NIM	Program Studi
1.	Valleryn Millenia	178600289	Ilmu Psikologi

Dan benar nama yang dimaksud diatas telah selesai melakukan Penelitian pada Tanggal 19 Oktober s/d 25 Oktober 2021

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Sekretaris Dinas Kesehatan
Provinsi Sumatera Utara

dr. H. Aris Yudhariansyah, MM
Pemegang TKT
NIP. 19710702 200604 1 005