

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

PERSON JOB FIT, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP JOB SATISFACTION PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BOYOLALI

¹Muhammad Muchlis Hidayat

²Siti Maryam

³Istiqomah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

muchlisvrb@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of partially and simultaneously person job fit, competence, and work environment on employee job satisfaction at Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study were all of the 40 employees of Diskopnaker in Boyolali Regency. The total sampling technique used in this study with the sample used from the entire population of 40 respondents. The method used is multiple linear regression analysis, data collection techniques by distributing questionnaires. The results of this study that simultaneously variable person job fit, competence and work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. Evidenced by the results of the F test showed a calculation of $F_{hitung} 35,970 > F_{table} 2,64$. T-test results partially person job fit affect job satisfaction, competence variables and work environment partially do not affect job satisfaction. Coefficient of determination R^2 obtained Adjusted R Square value of 0,546 means that the variables used in this study influence 54,6% of job satisfaction at Diskopnaker Kabupaten Boyolali.

Keywords : Job Satisfaction, Person Job fit, Competence, Work Environment

PENDAHULUAN

Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 menempatkan Pemda sebagai lembaga yang memiliki kewenangan secara luas untuk mengurus organisasinya sendiri secara bertanggungjawab, termasuk didalamnya upaya pelayanan kepada masyarakat.

Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten demi tercapainya tujuan. Peran pegawai dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan dan

pembangunan sangatlah penting, karena pegawai pada dinas merupakan aparatur sipil negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan Nasional. Melihat besarnya peran sumber daya manusia untuk mengelola, menjalankan, dan mencapai visi misi organisasi yang telah disusun, maka kehadiran pegawai yang memiliki kecakapan dan keterampilan sangatlah dibutuhkan, karena peran sumber daya manusia sebagai pilar dan faktor sentral dalam berjalannya organisasi yang sudah seharusnya kepuasan kerja

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

pegawai perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam sebuah organisasi (Widyastuti dan Ratnaningsih, 2018).

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi, kepuasan kerja dapat membantu memberikan rasa yang menyenangkan dan gembira dalam menjalankan pekerjaan, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat (Nugraha dan Surya, 2016). Kenyataan yang dialami bahwa para Pegawai di kantor Diskopnaker Kabupaten Boyolali dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Kejelasan kemampuan pegawai di berbagai bidang dan sistem penghargaan bagi para pegawai honorer merupakan beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik.

Selain itu penilaian prestasi pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali, terutama dalam menilai kinerja pegawai kontrak. Selama ini penilaian pegawai honorer hanya ditentukan dari hasil kerjanya, belum ada kriteria penilaian yang jelas. Sedangkan penilaian kinerja untuk pegawai tetap menggunakan Daftar Penilaian Pelaksana Pekerjaan (DP3). Tentunya para pegawai dapat

tumbuh bersamaan dengan terciptanya kepuasan kerja yang meningkat. Kehangatan hubungan kerja didalam kantor, perhatian organisasi terhadap kesesuaian posisi pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan pengalamannya serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, perlu mendapat perhatian atasan karena faktor-faktor tersebut memberikan sumbangan positif terhadap kepuasan kerja.

Pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja yang optimal dibutuhkan person job fit, kesesuaian pekerjaan pada pegawai juga dapat menjadi faktor yang mendukung kepuasan kerja. Kesesuaian pekerjaan pada pegawai dapat dilihat dari keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang karyawan miliki terkait dengan tugas pekerjaan mereka. Person job fit merupakan bagaimana keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada pegawai (Setiono Bagus, 2019). Penyesuaian antara pegawai dan pekerjaan yang menjadi tugasnya, sehingga posisi atau jabatan mereka sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (*the right man on the right place*). Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mengandung komponen kompetensi. Kompetensi yaitu merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo dalam

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

Deswarta, 2017). Maka kepuasan kerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu. Agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Diskopnaker Kabupaten Boyolali perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012). Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, serta ditempat kerja dapat memberikan gambar mengenai hari ke hari kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan pekerjaan mereka, dan hidup dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan (Aoliso dan Lao, 2018).

Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali yang bergerak dalam bidang koperasi, tenaga kerja, umkm dan hubungan industri. Untuk mencapai visi misi pada dinas tersebut, perlu memberikan perhatian terhadap sumber daya manusia (pegawai) guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya

melayani masyarakat. Fungsi administratif dinas koperasi dan tenaga kerja secara struktural mempunyai fungsi yang sangat strategis dan penting bagi masyarakat. Dalam pengurusan administrasi layanan umum seperti pembuatan kartu AK 1, pendirian badan usaha, pendirian koperasi, pelayanan umkm, jamsostek dan lain-lain, serta membuka balai latihan kerja (BLK) dan menangani perusahaan di wilayah Kabupaten Boyolali serta tenaga kerjanya. Dengan tugas dan beban kerja yang sangat tinggi Intensitasnya, oleh sebab itu kepuasan kerja pegawai yang maksimal sangat diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi pelayanan umum yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dan observasi pada Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali, dapat ditentukan rumusan masalah yang perlu untuk diteliti, yaitu :

1. Adakah pengaruh secara simultan person job-fit, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap job satisfaction?
2. Adakah pengaruh secara parsial person job-fit terhadap job satisfaction?
3. Adakah pengaruh secara parsial kompetensi terhadap job satisfaction?
4. Adakah pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap job satisfaction?

LANDASAN TEORI

Job Satisfaction

Job Satisfaction atau kepuasan kerja merupakan suatu sikap individu seseorang dalam menjalankan

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

pekerjaannya dengan rasa senang atau tidak senang, selain itu terpeliharanya kepuasan kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan akan dapat membantu tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan (Anas, 2013). Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan kerja, pegawai dapat mengembangkan potensi hingga meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya.

Person Job Fit

Teori kesesuaian kepribadian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) adalah milik dari John Holland, teori ini didasarkan dari kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (Robbins, 2008). Holland dalam penelitiannya menyatakan bahwa ketika kepribadian seorang karyawan dan pekerjaannya sangat cocok maka akan memunculkan kepuasan dalam diri karyawan meningkat. Kesesuaian pekerjaan pada pegawai dapat dilihat dari kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan dan tugas mereka (Cable dan DeRue, 2002). Dalam penempatan pegawai harus menggunakan prinsip *the right man on the right palce*, adanya kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya dan pegawai akan lebih komitmen.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak seseorang, terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri seseorang (Ruky, 2006). Kompetensi

yang merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*), mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu, pengetahuan, keterampilan, sikap, motif dan konsep diri. Umumnya hanyalah pengetahuan dan keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan potret realitas keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, mengenai kehidupan karyawan yang datang untuk bekerja, datang bersama-sama untuk tujuan yang sama, melaksanakan tugas mereka, dan hidup dalam peraturan perusahaan (Bhattacharya, 2012). Dibutuhkan kondisi di sekitar lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan mudah mendapatkan apa yang dibutuhkannya untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi (Nugroho, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang dinyatakan dengan angka. Pengumpulan data pada pendekatan kuantitatif menggunakan instrumen penelitian melalui penyebaran kuisioner kepada responden yang dilakukan pada pegawai Diskopnaker Kabupaten Boyolali. Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini, dengan sampel yang digunakan adalah dari keseluruhan populasi yaitu 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam

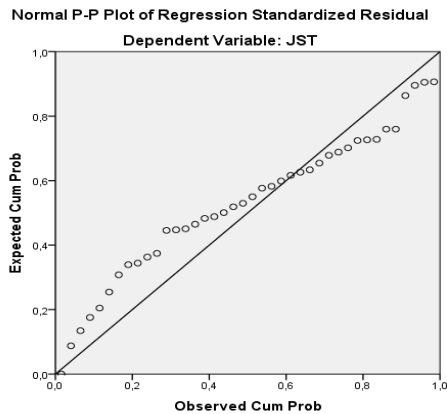
Person Job Fit, Komapetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji F, uji t dan uji koefisien determinasi R^2 , yang diolah dengan program SPSS.

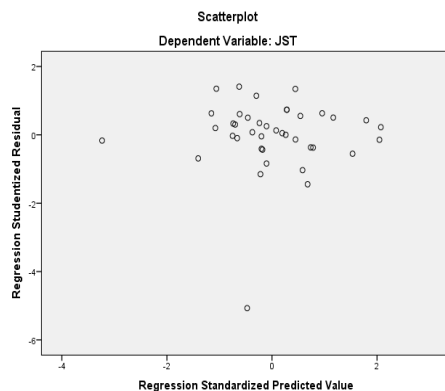
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Berdasarkan grafik normal plot tersebut, menunjukkan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, itu yang artinya model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik scatterplot diatas, sudah terlihat titik-titik menyebar secara beracak dan tersebar di berbagai tempat, baik di atas angka 0 dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi kesimpulannya grafik tersebut bahwa tidak terjadi

Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model itu layak dipakai untuk memprediksi.

3. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Person Job Fit (X_1)	0,555	1,803	Tidak ada multikolinearitas
Kompetensi (X_2)	0,560	1,784	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,890	1,124	Tidak ada multikolinearitas

Diketahui variabel person job fit memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,555 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,803 < 10$. Variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,560 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,784 < 10$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,890 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,124 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi, sehingga memenuhi syarat analisis regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Person Job Fit, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Job Satisfaction. Berdasarkan hasil program spss diperoleh data sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,404	5,133
	Person Job Fit	,620	,253
	Kompetensi	,092	,186
	Lingkungan Kerja	,163	,160

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka persamaan regresi linier berganda yaitu adalah :

$$Y = 2,404 + 0,620 X_1 + 0,092 X_2 + 0,163 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

$\alpha = 2,404$ adalah nilai konstanta. Artinya jika variabel Person Job fit (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai nilai 0, maka tingkat Job Satisfaction (Y) Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali sebesar 2,404.

$b_1 = 0,620$ koefisien regresi Person Job Fit (X_1) bertanda positif, artinya jika variabel Person Job Fit naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada Job Satisfaction sebesar 0,620.

$b_2 = 0,092$ koefisien regresi Kompetensi (X_2) bertanda positif, artinya jika variabel Kompetensi naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada Job Satisfaction sebesar 0,092.

$b_3 = 0,163$ koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) bertanda positif, artinya jika variabel Lingkungan Kerja naik sebesar 1 satuan dengan asumsi semua variabel lainnya tetap, maka terjadi kenaikan pada tingkat Job Satisfaction sebesar 0,163.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjust R Square
,768	,590	,546

Diketahui dari hasil diatas bahwa determinasi atau sumbangan variabel person job fit, kompetensi, dan lingkungan kerja memberikan sumbangan positif sebesar 0,546 atau 54,6% terhadap job satisfaction pegawai Diskopnaker Kabupaten Boyolali. Sedangkan sisanya sebesar 0,454 atau 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kinerja pegawai dan promosi jabatan.

6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui spesifikasi pengaruh Person Job Fit (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Job Satisfaction (Y) dari analisis data. Berikut adalah hasil uji F :

F_{tabel}	F_{hitung}	Sig.
2,64	35,970	,002 ^b

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 35,970 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,64. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel *person job fit* (X_1) kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y) pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali.

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

7. Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali, uji t ini berfungsi untuk menentukan dan menguji signifikansi pengaruh variabel *Person Job Fit* (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel *Job Satisfaction* (Y). Hasil uji t berdasarkan hasil dari regresi linier sebagai berikut :

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,468	,642
	Person Job Fit	4,251	,019
	Kompetensi	1,493	,625
	Lingkungan Kerja	2,021	,314

PEMBAHASAN

- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,970 > 2,64$). Artinya hasil tersebut membuktikan bahwa *person job fit*, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya,
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam (uji t) pada variabel *person job fit*, diketahui $t_{hitung} (4,251) > t_{tabel} (2,03)$ yang artinya H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh *person job fit* terhadap *job satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali, dengan signifikansi sebesar $(0,019) < (0,05)$.
- Berdasarkan hasil uji t secara parsial pada variabel kompetensi, diketahui $t_{hitung} (1,493) < t_{tabel} (2,03)$ dengan signifikansi sebesar $(0,625) > (0,05)$ artinya H_0 diterima, maka artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap *job satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam uji t pada variabel lingkungan kerja, diketahui $t_{hitung} (2,021) < t_{tabel} (2,03)$ dengan signifikansi sebesar $(0,314) > (0,05)$ artinya H_0 diterima, maka tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *job satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali,
- Hasil perhitungan untuk determinasi R^2 yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,546. Hal tersebut berarti bahwa variabel *person job fit*, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 54% terhadap variabel *job satisfaction*. Sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini,

KESIMPULAN

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dibahas dapat ditarik kesimpulan, bahwa secara simultan variabel *person job-fit*, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali. Sedangkan secara parsial variabel *person job-fit* terdapat pengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai, tetapi untuk variabel kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai pada Diskopnaker Kabupaten Boyolali.

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, peneliti memberikan beberapa saran yang bermanfaat antara lain :

1. Diharapkan Diskopnaker Kabupaten Boyolali dan para pegawainya dapat mempertahankan Person Job-Fit yang sudah ada, atau bahkan bisa meningkatkan lagi sehingga semakin tinggi adanya kesesuaian antara tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu pegawai maka semakin besar pula Job Satisfaction yang dirasa oleh pegawai, begitu juga sebaliknya.
2. Kompetensi pegawai di Kantor Diskopnaker Kabupaten Boyolali perlu ditingkatkan melalui pelatihan terutama dalam hal peningkatan keahlian manajerial/teknikal dengan memberikan kesempatan kepada pegawai Diskopnaker Kabupaten Boyolali untuk mengikuti pendidikan formal atau informal, terutama pelatihan dan pendidikan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai dilakukan secara berkesinambungan.
3. Sebaiknya pihak Diskopnaker kabupaten Boyolali serta pegawainya dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan kondusif, baik secara fisik maupun non fisik. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan energi yang positif dan semangat dalam bekerja, maka hasil yang diberikan akan maksimal sehingga terciptanya Job Satisfaction atau kepuasan kerja pegawai yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*,
- Aoliso, Adveni. dan Lao, Hans. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol 3. No. 1. Hal 9-16.
- Bhattacharya, Swaha. 2012. Work environment and adjustment pattern. *Social Science International*, 28(2).
- Cable, D. M., & DeRue, S. D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology* 87(5). 875-884.
- Deswarta. (2017). pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1, April 2017.
- Dhermawan. Sudibya dan Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja. Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

Person Job Fit, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Job Satisfaction Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali

Muhammad Muchlis Hidayat, Siti Maryam, Istiqomah

- Nugraha, Made Bayu Indra dan Surya, Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 59-87.
- Nugroho, B., Hidayat, W., dan Suryoko, S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta, Indonesia.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiono, Bagus (2019). Pengaruh Person Job-Fit dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun.
- Saputra dan Sudharma. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 2, 2017: 1030-1054.
- Widyastuti, Titis dan Ratnaningsih, Ika Zenita. (2018). Hubungan Antara Person Job Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Jurnal Empati*, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 73-79.