

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL ISLAMI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MAHASISWA PEKERJA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



**DI SUSUN OLEH:**

**AHMAD FAJAR ERIAD**

**1911102431205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**Pengaruh *Person-Job fit* dan Kecerdasan Emosional Islami Terhadap Kepuasan Kerja  
Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana Manajemen**



**DI SUSUN OLEH:**

**Ahmad Fajar Eriad**

**1911102431205**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL  
ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MAHASISWA PEKERJA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

Oleh:

**Ahmad Fajar Eriad**

**1911102431205**

Samarinda, 21 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., AK., CA**

**NIDN.1121049001**

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL ISLAMI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA MAHASISWA PEKERJA UNIVERSITAS  
MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ahmad Fajar Eriad

Nim : 1911102431205

Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 15 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji 1 : Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si



Penguji 2 : Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., Ak., CA



Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
  
Drs. M. Fritid Wajdi, MM., Ph.D  
NIDN. 0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen  
  
Idrwan Susila, SE., M.Si., Ph.D  
NIDN.0620107201

## **PENGARUH *PERSON-JOB FIT* DAN KECERDASAN EMOSIONAL ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MAHASISWA PEKERJA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**Ahmad Fajar Eriad**

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
FajarFacipi72@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Person-Job Fit dan Kecerdasan Emosional Islami terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Purposive Sampling dengan jumlah sampel 180 Mahasiswa yang Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan, observasi, kuesioner, karya ilmiah, perpustakaan. Metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah uji validitas dan reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, perhitungan koefisien korelasi, perhitungan korelasi product moment, uji t (parsial).

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan dan positif Person-Job Fit terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, (2) ada pengaruh yang signifikan dan positif Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

**Kata Kunci : *Person-Job Fit*, Kecerdasan Emosional Islami, Kepuasan Kerja Mahasiswa**

### ***Abstrack***

*The purpose of this study was to determine the effect of Person-Job Fit and Islamic Emotional Intelligence on Job Satisfaction of Working Students at Muhammadiyah University, East Kalimantan. The sampling technique used in this study was purposive sampling technique with a sample size of 180 students who worked at the Muhammadiyah University of East Kalimantan. This study uses data collection techniques using, observation, questionnaires, scientific works, libraries. The methods used in analyzing the data are validity and reliability tests, linearity tests, normality tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing, correlation coefficient calculations, product moment correlation calculations, t (partial) tests.*

*Based on the results of data analysis it can be concluded, (1) there is a significant and positive influence of Person-Job Fit on the Job Satisfaction of Working Students at the Muhammadiyah University of East Kalimantan, (2) there is a significant and positive influence on the Job Satisfaction of Working Students at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.*

***Keywords: Person-Job Fit, Islamic Emotional Intelligence, Student Job Satisfaction***

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan organisasi di era Revolusi Industri 4.0 saat ini, baik yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kemajuan teknologi dan semakin berkembangnya digitalisasi, perusahaan harus selalu mampu menghadapi segala tantangan, baik yang ada maupun yang akan datang.

Keberhasilan organisasi apapun, besar atau kecil, tidak hanya bergantung pada sumber daya alam yang tersedia, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia juga memiliki peran penting, karena itu diperlukan kesiapan sumber daya manusia dalam pengelolaan organisasi (Rifqi & Ningsih, 2022). Dalam rangka menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan kompeten salah satunya dengan jalur pendidikan yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan tinggi di era revolusi industri 4.0 saat ini tidak hanya menjadi pilihan untuk mengejar pendidikan, namun juga menjadi pilihan untuk meningkatkan kualifikasi diri khususnya dalam bidang pekerjaan.

Menjadi mahasiswa sekaligus pekerja Pekerja menjadi salah satu alternatif yang banyak dipilih oleh mahasiswa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selama berkuliah. Selain itu, dengan bekerja, mahasiswa dapat memperoleh pengalaman yang berharga dan memperluas jaringan pertemanan. Mahasiswa Pekerja memiliki tantangan tersendiri dalam menyeimbangkan antara kuliah dan pekerjaan. Tantangan ini dapat mempengaruhi kinerja mereka di kedua bidang tersebut. Oleh karena itu, penting bagi universitas untuk memperhatikan

kepuasan kerja mahasiswa Pekerja agar mereka dapat tetap produktif di keduanya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang di tempat kerja. Robbins & Judge, (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang dihasilkan oleh penilaian individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaji, jenjang karir, lingkungan kerja, dan faktor-faktor psikologis lainnya.

*Person-Job Fit* adalah kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan. Karakteristik seseorang mencakup kualifikasi pendidikan, keahlian, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu. Sedangkan tuntutan pekerjaan mencakup tanggung jawab, tugas, dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan atau organisasi tempat individu bekerja. Penelitian terdahulu Dari, (2019), Widyastuti & Ratnaningsih, (2020), Chotimah, (2021) menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, kecerdasan emosional Islami adalah kemampuan individu untuk mengenali dan mengelola emosi secara positif dan sesuai dengan ajaran Islam. Ketika individu memiliki kecerdasan emosional Islami yang tinggi, maka ia mampu mengendalikan emosi dengan baik dalam menghadapi situasi dan tantangan di tempat kerja. Individu dengan kecerdasan emosional Islami yang tinggi juga mampu memperlihatkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti sabar, tawakal, dan menghargai orang lain. Dengan demikian, individu dapat mengurangi stres dan meningkatkan motivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini juga berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karena

individu merasa lebih dihargai dan mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja. Sebaliknya, individu dengan kecerdasan emosional Islami yang rendah mungkin akan sulit mengendalikan emosi dan menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti marah atau tidak sabar. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karena individu sulit beradaptasi.

Dalam menjalankan pekerjaan *Person-Job Fit* dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Namun hal tersebut membawa permasalahan baru bagi mahasiswa yang belajar paruh waktu, seperti Terlambatnya tugas kuliah, kurang seriusnya dalam belajar, dan persiapan atau pengulangan suatu mata pelajaran. Kondisi tersebut peneliti amati pada mahasiswa yang bekerja, khususnya mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Mahasiswa yang bekerja sering menghadapi masalah dalam proses kerja, seperti berbagai jadwal kuliah yang bertentangan dengan jadwal kerja mereka dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi karena kelelahan. Itulah sebabnya beberapa dari mereka tidak berkonsentrasi pada pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, dikhawatirkan kualitas pembelajaran siswa akan semakin menurun. Hal ini mempengaruhi nilai indeks kinerja mahasiswa sebagai parameter pengelolaan materi perkuliahan. Mengingat mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur harus menjadi lulusan profesional yang mampu bersaing.

Itulah sebabnya mahasiswa dituntut untuk merencanakan waktunya dengan baik, jika tidak tahu bagaimana mengatur waktunya dengan baik, maka perguruan tinggi yang seharusnya membutuhkan waktu 4 tahun untuk lulus kuliah bisa memakan waktu 4 tahun lagi sebelum

mereka bisa lulus. Orang tua yang menyekolahkan anaknya ke perguruan tinggi tentu mengharapkan anaknya lulus tepat waktu dan sukses. Berdasarkan penjelasan di atas, belajar sambil bekerja dapat menimbulkan rasa lelah dan tidak mudah. Mahasiswa yang bekerja cenderung lebih lelah dibandingkan mahasiswa yang tidak bekerja karena lebih seringnya kuliah dan tugas.

## 2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono, (2019) metode kuantitatif yaitu cara mencari informasi tentang gejala yang ada dengan mengumpulkan suatu data sebagai bahan untuk dijadikan penelitian. Variabel dari penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel bebas (X1) *Person-Job Fit*, (X2) Kecerdasan Emosional Islami, sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari Kepuasan Kerja.

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, Data primer merupakan pengumpulan data yang dilakukan melalui survei langsung ke lokasi penelitian seperti Observasi dan menyebar kuesioner, dalam konteks ini yaitu pada mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Kota Samarinda, sebagai objek yang akan diteliti.

Serta juga menggunakan data sekunder merupakan data tambahan yang dapat digunakan untuk memperkuat penelitian, dapat berupa kepustakaan dan jurnal.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang kuliah sambil

bekerja. Jumlah mahasiswa yang dipilih untuk menjadi responden sebanyak 180 orang.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan validitas pengukuran, yaitu ketepatan variabel pengukur. Tes ini digunakan untuk mengetahui apakah peralatan yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mengukur dengan benar apa yang diukur.

| Variabel                           | Indikator | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Person-Job Fit (X1.1)              | X1.1      | 0,721    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X1.2      | 0,746    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X1.3      | 0,798    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X1.4      | 0,718    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X1.5      | 0,761    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X1.6      | 0,747    | 0,145   | Valid      |
| Kecerdasan Emosional Islami (X2.1) | X2.1      | 0,648    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.2      | 0,711    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.3      | 0,750    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.4      | 0,799    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.5      | 0,760    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.6      | 0,797    | 0,145   | Valid      |
|                                    | X2.7      | 0,771    | 0,145   | Valid      |
| Kepuasan Kerja (Y)                 | Y1.1      | 0,734    | 0,145   | Valid      |
|                                    | Y1.2      | 0,834    | 0,145   | Valid      |
|                                    | Y1.3      | 0,851    | 0,145   | Valid      |
|                                    | Y1.4      | 0,788    | 0,145   | Valid      |
|                                    | Y1.5      | 0,790    | 0,145   | Valid      |

Dari hasil uji validitas pada baris total X1, X2, dan Y dimana nilai Sig2- tailed adalah lebih kecil dari nilai kritis  $\alpha = 0,05$  (5%). Dengan demikian dapat dikatakan semua item valid, dari hasil diatas dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner pada variabel *Person-Job Fit* (X1), Kecerdasan Emosional Islami (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung semuanya diatas r tabel yaitu sebesar 0,145 menunjukkan bahwa semua item yang digunakan dalam variabel X1, X2 dan Y adalah valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas penelitian ini instrumen diuji dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha yang dihitung dengan menggunakan prosedur reliabilitas SPSS. Jika kumpulan kuesioner dianggap reliabel, jika nilai alpha lebih besar dari 0,60, atau jika semua ukuran untuk setiap variabel dalam kuesioner dapat dianggap reliabel Dimana rangkaian kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai Alpha diatas 0.60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

| Variabel                           | Cronbach Alpha | Nilai Batas | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|-------------|------------|
| Person-Job Fit (X1.1)              | 0,843          | 0,600       | Reliabel   |
| Kecerdasan Emosional Islami (X2.1) | 0,870          | 0,600       | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Y)                 | 0,859          | 0,600       | Reliabel   |

### 3. Uji Linearitas

Tujuan uji Linearitas adalah untuk mencari tau apakah antara variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang linear, jika linear maka analisis regresi dapat dilanjutkan. Dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation for Linearity)  $> 0.05$ .

| Variabel | Sig. Deviation from Linearity | Keterangan |
|----------|-------------------------------|------------|
| X1 → Y   | 0.019                         | Linear     |
| X2 → Y   | 0.011                         | Linear     |

Dari hasil uji linearitas menunjukkan angka Sig. Deviaton from linearity lebih dari 0,05 sehingga  $X_1$  *Person-Job Fit*,  $X_2$  Kecerdasan Emosional Islami memiliki hubungan yang linear terhadap Kepuasan kerja.

**4. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data yang diamati berasal dari populasi dengan distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data dapat dianggap mewakili populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp. Sig (2 Tailed) > 0.05.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                           |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N                         |                | 180                     |
| Normal                    | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup> | Std. Deviation | 1.65496917              |
| Most                      | Absolute       | .117                    |
| Extreme                   | Positive       | .045                    |
| Differences               | Negative       | -.117                   |
| Test Statistic            |                | .117                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)    |                | .012 <sup>c</sup>       |

Dari hasil uji menunjukkan nilai Asymp. Sig (2 Tailed) sebesar 0,012 lebih besar dari 0,05 sehingga data pada penelitian ini telah berdistribusi normal.

**5. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan ntuk menguji secara empiris daya tarik antara variabel *Person-Job Fit* ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional Islami ( $X_2$ ), dengan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) Mahasiswa Pekerja di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)          | 2.312                       | 1.010      |                           | 2.309 | .001 |
| <i>Person-Job Fit</i> | .258                        | .059       | .274                      | 4.395 | .000 |
| Kepuasan Kerja        | .468                        | .051       | .569                      | 9.119 | .000 |

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa ada daya tarik yang positif antara *Peson-Job Fit*, Kecerdasan Emosional Islami terhadap Kepuasan Kerja artinya bahwa setiap peningkatan dan penambahan pada variabel bebas, berdampak terhadap peningkatan dan penambahan pada variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 2.312

Konstanta merupakan nilai tetap dimana nilai ini tidak dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta menunjukkan hasil sebesar 2.312 yang berarti, jika *Person-Job Fit* ( $X_1$ ), Kecerdasan Emosional Islami ( $X_2$ ) tidak di perhitungkan maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 231.2 %.

2. Koefisien Regresi ( $X_1$ ) = 0.258

Besarnya koefisien *Person-Job Fit* ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.258 artinya bahwa setiap peningkatan *Person-Job Fit* secara positif naik 1% akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 25,8% apabila variabel lainnya konstan.

3. Koefisien Regresi ( $X_2$ ) = 0.468

Besarnya koefisien Kecerdasan Emosional Islami ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.468 artinya

bahwa setiap peningkatan Kecerdasan Emosional Islami secara positif naik 1% akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 46,8 % apabila variabel lainnya konstan.

## 6. Uji Koefisien Korelasi R

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya daya tarik antara variabel terikat terhadap variabel bebas.

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .819 <sup>a</sup> | .671     | .667              | 1.664                      |

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.819. Hal ini berarti terdapat tingkat keeratan hubungan antara Person-Job Fit, Kecerdasan Emosional Islami terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, yaitu mempunyai daya tarik yang sangat kuat karena berada pada interval 0.800 – 1.000 sebagaimana yang dijelaskan dalam perhitungan koefisien korelasi r di bab iii tentang pedoman interpretasi koefisien korelasi.

## 7. Uji Koefisien Determinasi R

Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur besarnya daya tarik antara dua variabel atau lebih.

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .819 <sup>a</sup> | .671     | .667              | 1.664                      |

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel di atas, maka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0.671. Hal ini menunjukkan besarnya proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yakni Person-Job Fit dan Kecerdasan Emosional Islami adalah sebesar 67,1 % sedangkan sisanya yaitu 32,9 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 8. Uji F

Uji F, atau uji signifikansi bersama, digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan.

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 727.140        | 2  | 363.570     | 133.217 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 483.060        | 17 | 2.729       |         |                   |
| Total        | 1210.200       | 19 |             |         |                   |

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H1 dan H2 diterima. Kesimpulannya signifikan artinya bahwa Person-Job Fit dan Kecerdasan Emosional Islami bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

## 9. Uji T

Uji-t, atau uji hipotesis parsial, digunakan untuk menentukan pengaruh keseluruhan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian untuk uji ini didasarkan pada perbandingan signifikansi dari nilai t yang dihitung untuk setiap koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 2.31                        | 1.01       |                           | 2.309 | .001 |
| PersonJob Fit             | .258                        | .059       | .274                      | 4.395 | .000 |
| KepuasanKerja             | .468                        | .051       | .569                      | 9.119 | .000 |

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 22 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, pada tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa diperoleh thitung Person-Job Fit sebesar 4.395 dan Kepuasan Kerja 9.119, dan Sig Person-Job Fit sebesar 0.000 dan Kepuasan Kerja 0.000. Sehingga masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Person-Job Fit terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T pada variabel Person-Job Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, hal ini diperoleh dari angka probabilitas Sig sebesar 0,000 karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah H1 diterima. Adapun nilai thitung pada Person-Job Fit (X1) sebesar 4.395 jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2.603 (4.395 > 2.603). Sehingga hipotesis bahwa Person-Job Fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda dapat diterima.

### 2. Pengaruh Kecerdasan Emosional Islami terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji T pada variabel Kecerdasan Emosional Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, hal ini diperoleh dari angka probabilitas Sig sebesar 0,000 karena nilai Sig < 0,05 maka keputusannya adalah H2 diterima. Adapun nilai thitung pada Kecerdasan Emosional Islami (X2) sebesar 9.119 jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2.603 (9.119 > 2.603). Sehingga hipotesis bahwa Kecerdasan Emosional Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda dapat diterima.

## 4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil dari masalah yang diidentifikasi dan disusun dalam rumusan pertanyaan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Person-Job Fit Dan Kecerdasan Emosional Islami Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Pekerja Di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda. Dalam menganalisa hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan SPSS versi 22.

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan hasil, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Person-Job Fit maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja dengan indikator paling dominan adalah kepribadian dimana jika kepribadian yang responden miliki sesuai dengan pekerjaan dan lingkungan kerja saat ini maka mereka lebih mudah dalam menjalani pekerjaan tersebut dan indikator yang paling rendah adalah kualifikasi.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kecerdasan Emosional Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin tinggi Kecerdasan Emosional Islami maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja dengan indikator paling dominan adalah memiliki empati dimana responden mampu untuk memahami dan

merasakan perasaan rekan kerja di tempat kerjanya sehingga antar sesama rekan kerja saling membantu dan meningkatkan kepuasan kerja dan indikator yang paling rendah adalah memiliki keseimbangan emosi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akhter, A., Karim, M. M., & Islam, K. M. A. (2021). The impact of emotional intelligence, employee empowerment and cultural intelligence on commercial bank employees' job satisfaction. *Banks and Bank Systems*, 16(4), 11–21. [https://doi.org/10.21511/bbs.16\(4\).2021.02](https://doi.org/10.21511/bbs.16(4).2021.02)
- Alismail, D. S. S., Cavaliere, L. P. L., Srinivasan, D. K., Chauhan, D. S., Muda, I., & Gangodkar, D. D. (2022). The Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Case of Educational Sector. *Webology*, 19(1), 5236–5258. <https://doi.org/10.14704/web/v19i1/web19352>
- Alsughayir, A. (2021). The effect of emotional intelligence on organizational commitment: Understanding the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 11, 1309–1316. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.008>
- Amiruddin, A. (2019). *Kecerdasan Emosional Islami: Solusi Cerdas Mengatasi Emosi Negatif*. Zaman Cerdas.
- Argon, B., & Liana, Y. (2020). KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 4(1), 1–14.
- Arikunto, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. PT Bumi Aksara.
- Brown, A. K., Billsberry, P., & Sonnentag, S. (2005). *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*. Routledge.
- Cable, T. D., & DeRue, D. S. (2002). *Research in Personnel and Human Resources Management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Chotimah, C. (2021). Pengaruh Person Job Fit Dan Job Demand Terhadap Kepuasan Kerja Pada UD. *Bengkel Kriya Daun 9996 Surabaya*. 5(1), 1–8. [https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/773/3/3.BAB I.pdf](https://repository.unipasby.ac.id/id/eprint/773/3/3.BAB%20I.pdf)
- Crow, S. M., Soutar, G. N., & Kehoe, R. R. (2012). The role of the psychological contract in driving employee attitudes and behaviors in non-profit organizations. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 24(3), 205–223.
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>
- Dari, D. U. (2019). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Job Satisfaction Dimediasi oleh Emotional Labor pada Perawat. In *Doctoral dissertation Universitas Airlangga*.
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management (16Th, Sixteen Edition)*.

- Pearson Education Limited.
- Goleman, D. (2017). *The Science of Emotional Intelligence*. More Than Sound, LLC.
- Jang, S., Song, J. H., & Kim, S. J. (2019). The Effect of Person-Job Fit on Job Satisfaction for the Employees of the Service Sector: Focused on the Mediating Effects of Perceived Organizational Support. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(9), 111–120.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review*, 33(4), 347–359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2008). *Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits?* American Psychologist.
- Mughni, S. A. (2018). *Kecerdasan Emosional Islami: Panduan Praktis Mengelola Emosi Agar Hidup Bahagia*. Republika.
- Putri, R. A. R., & Parmin, P. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(5), 597–612. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i5.155>
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 209–222. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.292>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior 17Th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*.
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit on Job Satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 57–76. <https://doi.org/10.52633/jemi.v3i1.51>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (25th ed.). Alfabeta.
- Suhartono. (2016). *Kecerdasan Emosional Islami: Menakar Kepribadian Unggul*.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 376–384.
- Umar, N. (2015). *Kecerdasan Emosi Islami: Konsep dan Implementasi dalam Kehidupan Sehari-Hari*. Mizan.
- Wibawa, I. W. S., Rasminingsih, N. K. N., & Sanjiwani, P. A. P. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(12), 2000. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i12.p02>

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Person Job-Fit Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 907–913.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2018.21746>



**UMKT**  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832



## SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

*Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

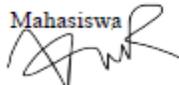
Nama : Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., AK., CA  
NIDN : 1121049001  
Nama : Ahmad Fajar Eriad  
NIM : 1911102431205  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : S1 Manajemen

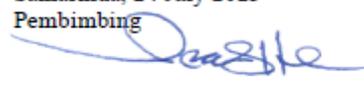
Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "PENGARUH PERSON-JOB FIT DAN KECERDASAN EMOSIONAL ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA MAHASISWA PEKERJA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR" telah di submit pada Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora pada tahun 2023

( <https://jurnal-lp2m.umknaw.ac.id/index.php/JP2SH/index> )

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh*

Mahasiswa  
  
Ahmad Fajar Eriad  
NIM. 1911102431205

Samarinda, 24 July 2023  
Pembimbing  
  
Praja Hadi Saputra, S.E., M.Sc., AK., CA  
NIDN. 1121049001

Website <http://www.umkt.ac.id>, email: [web@umkt.ac.id](mailto:web@umkt.ac.id)

