

PENGARUH *PERSON JOB FIT*, *SELF CONCEPT*, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *MEANINGFULNESS OF WORK*

(Studi Kasus Pada Lembaga Amil Zakat Kota Semarang)

Alifyanda Rizkia

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

*Corresponding Author :
alifyanda332@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh person job fit, self concept, dan motivasi kerja terhadap meaningfulness of work. Responden dalam penelitian ini adalah relawan Lembaga Amil Zakat (LAZ) Kota Semarang dengan total responden sebanyak 70 orang. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara pengambilan data secara online dan offline. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui media kuesioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara person job fit terhadap meaningfulness of work, tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara self concept terhadap meaningfulness of work, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap meaningfulness of work. Secara simultan, person job fit, self concept, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap meaningfulness of work. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,631 atau 63,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,369 atau 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Person Job Fit, Self Concept, Motivasi Kerja, Meaningfulness of Work.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of person job fit, self concept, and work motivation on the meaningfulness of work. Respondents in this study were volunteers of the Semarang City Amil Zakat Institute (LAZ) with a total of 70 respondents. The data collection process was carried out by collecting data online and offline. This type of research is quantitative research with data collection techniques through questionnaires. The method used in this study is multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that there is a positive and significant influence between person job fit on meaningfulness of work, there is no and insignificant effect between self concept on meaningfulness of work, and there is a positive and significant influence between work motivation on meaningfulness of work. Simultaneously, person job fit, self concept, and work motivation affect the meaningfulness of work. Based on the research results, it can be seen that the R Square value is 0.631 or 63.1%. While the remaining 0.369 or 36.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Person Job Fit, Self Concept, Work Motivation, Meaningfulness Of Work.*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini Indonesia tengah menghadapi wabah virus *covid-19* yang berasal dari Wuhan, China. *Covid-19* adalah virus baru yang menyerang sistem pernapasan manusia. Selain di Indonesia, ratusan negara lain juga ikut terdampak akan virus yang ditemukan akhir tahun 2019 lalu. *Covid-19* telah sangat merugikan dalam berbagai bidang kehidupan. Bahkan seluruh populasi manusia sedang terancam bahayanya oleh virus yang dapat menyebabkan kematian tersebut. Virus ini tidak hanya mengganggu kesehatan manusia tetapi juga melumpuhkan sektor ekonomi sehingga mengakibatkan kemiskinan yang kian meningkat. Bahkan Menteri Keuangan Sri Mulyani mengatakan dalam skenario perekonomian akibat pandemi virus corona yang telah disusun pemerintah, pertumbuhan ekonomi yang tadinya ditargetkan tumbuh di kisaran 5,3 persen tahun ini diproyeksi hanya akan tumbuh ke 2,3 persen. Menurut Sri Mulyani angka kemiskinan akan meningkat hingga 1,1 juta orang. Sementara untuk skenario yang lebih berat, tambahan angka kemiskinan akan sebanyak 3,78 juta orang.

Ditengah pandemi *covid-19* yang mengakibatkan kemiskinan meningkat ini tidak menggentarkan semangat para relawan zakat untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang terdampak. Bantuan tersebut tentu sangat diperlukan untuk meringankan beban masyarakat yang sedang menghadapi permasalahan akibat covid-19 ini. Mengingat saat pandemi ini, harga berbagai kebutuhan pokok semakin meningkat. Kondisi ekonomi seperti ini tentu sangat mengkhawatirkan bagi kelangsungan hidup masyarakat. Namun ditengah itu semua, para relawan zakat tetap sigap memberikan bantuan meskipun kesehatan mereka sedang dibayang-bayangi oleh virus yang siap mengintai kapan saja. Para relawan tak gentar dalam melaksanakan aksi yang penuh dengan nilai-nilai sosial itu. Semangat untuk memberi tersebut dalam ilmu manajemen disebut sebagai *meaningfulness of work*.

Meaningfulness of work atau kebermaknaan kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan sangat berharga dan merelakan hal lain untuk pekerjaannya (Hackman dan Oldham, 2015). Pada keadaan ini, karyawan telah merasa nyaman terhadap pekerjaan serta perusahaan yang menaunginya. Karyawan dengan *meaningfulness of work* yang tinggi akan selalu bersemangat dengan pekerjaan yang sedang atau yang akan dilakukannya. *Meaningfulness of work* akan membuat seseorang mencintai pekerjaannya. Hal ini tentu sangat dibutuhkan sebuah perusahaan dalam membangun bisnisnya.

Berbagai macam dampak telah ditimbulkan dari karyawan yang memiliki *meaningfulness of work*. Sebuah perusahaan akan berkembang dengan baik bila mempunyai banyak karyawan dengan loyalitas yang tinggi. Para karyawan dengan *meaningfulness of work* dapat membantu perusahaan dalam meraih posisi yang hendak dicapai. Hal tersebut berarti karyawan dengan *meaningfulness of work* memberi dampak positif terhadap keberlangsungan kinerja sebuah perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang bersangkutan tak segan akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang telah

berjasa tersebut. Tidak sedikit dari mereka yang mendapatkan kenaikan pangkat karena memiliki kinerja yang baik. Berbagai pernyataan tersebut menunjukkan karyawan dengan *meaningfulness of work* akan cenderung bersemangat saat bekerja. Mereka akan senantiasa memenuhi tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab penuh. Oleh karena itu, memiliki *meaningfulness of work* dapat diartikan bahwa para karyawan tersebut telah mempunyai dedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Penelitian terdahulu telah meneliti *meaningfulness of work* dengan berbagai macam variabel, adapun beberapa variabel diantaranya yaitu : *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maria Tims, Daantje Derks, Arnold B. Bakker (2015) menyatakan bahwa *person job fit* berhubungan positif terhadap *meaningfulness of work*. Boon, Den Hartog, Boselie, dan Paauwe (2011) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan seperti otonomi, pelatihan atau peluang pengembangan, dan pekerjaan yang menantang sangat terkait dengan *person job fit*. Karyawan harus memahami terlebih dahulu karakteristik setiap pekerjaan yang akan diterima. Dengan begitu karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan kesesuaian. Jika kesesuaian terhadap pekerjaan telah dirasa, maka selanjutnya akan menyebabkan kebermaknaan pada pekerjaan tersebut. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Wesley A. Scroggins (2008) menyebutkan bahwa *self concept* berkorelasi positif dengan *meaningfulness of work*. Hal ini didukung oleh pernyataan Barrick *et al.* (2013) yang mengemukakan bahwa faktor internal individu juga memiliki pengaruh yang penting dalam mencapai kebermaknaan kerja. *Self concept* adalah bentuk gambaran kepribadian seseorang pada pekerjaannya. Seorang karyawan dengan pribadi yang cenderung menyukai pekerjaan akan merasa bahwa pekerjaan tersebut bermakna bagi dirinya. Sedangkan menurut Meitar *et al.* (2009) menyatakan bahwa kebermaknaan kerja akan dicapai ketika anggota organisasi berperan positif yang berdampak pada peningkatan diri sendiri. Hal ini dikarenakan faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja yaitu internal individu. Pengikut yang termotivasi belum tentu mencapai kebermaknaan kerja karena motivasi masih mengarah pada aspek psikologis pengikut. Motivasi seseorang tumbuh dari keyakinannya terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Perasaan tersebut dapat muncul karena karyawan telah merasa bahwa pekerjaan itu berarti.

Person Job Fit (Pj-Fit) merupakan sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (Edwards & Bowen, 1991; O'Reilly, Chatman, 1991). *Person job fit* dapat berarti bentuk kesesuaian antara keterampilan pekerja dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Sebuah perusahaan telah menetapkan kebijakan dalam sebuah pekerjaan dan hal itu dapat dipenuhi oleh para karyawan yang ingin menetap dan bekerja di sana. Oleh karena itu perlu adanya kesesuaian antara pekerja dengan perusahaan yang bersangkutan. Kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan tersebut akan membawa kinerja yang baik pula pada masing-masing pihak. Sebaliknya jika karyawan sulit menemukan kesesuaian dengan perusahaan akan berakibat penurunan kinerja pada segala pihak.

Self concept dapat diartikan sebagai bentuk pekerjaan yang sesuai dengan konsep diri karyawan. Masing-masing karyawan pasti memiliki gagasan pemikiran yang berbeda. Gagasan tersebut yang akan memprakarsai keputusan karyawan saat bertindak. Setiap karyawan cenderung akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ia buat. Individu termotivasi untuk memverifikasi, memvalidasi, dan mempertahankan konsepsi diri yang ada (Hoyle et al., 1999). *Self concept* akan menciptakan para pekerja yang berkompeten bagi keberlangsungan jalannya perusahaan karena pekerja tersebut telah memberi dedikasi tinggi bagi perusahaan terkait.

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang akan dilakukan. Motivasi harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan kinerja diri. Menurut Supardi dan Anwar (2004) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja membantu setiap individu menjalankan tugas dengan maksimal sehingga perusahaan dapat menjaga kinerja agar tetap berjalan baik. Motivasi menjadi salah satu hal yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Seorang individu dengan motivasi yang tinggi akan menjadikan pekerjaannya sebagai suatu yang berharga. Para karyawan akan melakukan segala cara demi kecintaannya pada pekerjaan tersebut. Mereka dengan senang hati bekerja karena telah merasa bahwa pekerjaan itu akan memberikan dampak yang baik.

Saat ini meskipun dalam masa pandemi, LAZ masih bekerja memberi berbagai macam bantuan. LAZ (Lembaga Amil Zakat) merupakan bentuk pengelolaan zakat secara modern. Lembaga penyaluran zakat ini telah tersebar di berbagai kota di Indonesia. Adapun LAZ yang ada di Kota Semarang antara lain : Lazis Baiturrahman, DPU Daarut Tauhid (DPU DT), Rumah Zakat, Dompot Dhuafa, Baitul Maal Hidayatullah (BMH), Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), Aksi Cepat Tanggap (ACT), Cerdas Bersama Zakat (CB Zakat), Yatim Mandiri, Nurul Hayat, Lazis Jateng (Laz Ihsan Jawa Tengah), Lazisnu, *Human Initiative*, Lazis Sultan Agung, dan Lazis Subulussalam. Selanjutnya berbagai bantuan pun telah terselenggara. Dibawah ini diperlihatkan berbagai bantuan yang diberikan LAZ Semarang melalui tabel.

Tabel 1. Daftar Bantuan yang Telah Disalurkan LAZ Semarang

No.	Nama LAZ	Bantuan yang Disalurkan
1	Lazis Jateng	Menyiapkan 120 liter <i>hand sanitizer</i> yang dibagikan di puluhan titik masjid Kota Semarang.
2	Nurul Hayat	Melaksanakan beberapa programnya antara lain : sosialisasi hidup bersih dan sehat, pembagian <i>hand sanitizer</i> , penyemprotan disinfektan, pemasangan <i>billboard</i> terkait covid-19.
3	IZI	Beri bantuan sembako bagi para tukang pijat tunanetra sehingga tetap dapat hidup layak ditengah wabah.
4	ACT	Membantu biaya hidup 15 guru honorer ditengah ekonomi sulit akibat pandemi.

5	Rumah Zakat	Beri bantuan dan dukungan moril kepada keluarga tenaga medis.
6	DT Peduli	Bersama mahasiswa kimia Unnes melakukan program pembuatan <i>hand sanitizer</i> sendiri.
7	Baitul Maal Hidayatullah	Bagikan paket sembako bagi para jompo dan dhuafa.
8	Dompot Dhuafa	Beri bantuan sembako.
9	NU Care-LAZISNU	Melalui Gerakan NU Peduli Cegah Covid-19 menggagas sejumlah program seperti pembagian sembako untuk para dhuafa, maupun makanan sehat untuk pekerja dan dhuafa.

Sumber : Internet

Dari banyaknya bantuan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa keinginan para relawan untuk membantu tersebut disebabkan karena mereka merasa bahwa pekerjaan tersebut bermakna. Ditengah banyak perusahaan yang ditutup atau membatasi kegiatan pada masa pandemi, LAZ hadir ditengah-tengah masyarakat untuk menyalurkan bantuan. Kegiatan dimana para relawan turun langsung memberi bantuan diyakini sebagai tindakan sukarela karena telah menolong banyak pihak yang membutuhkan. Hal ini menunjukkan bahwa, LAZ memiliki tingkat *meaningfulness of work* yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang tutup atau sedang mengurangi kegiatan perusahaan tersebut. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi *meaningfulness of work* juga layak untuk diuji. *Person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *meaningfulness of work*. Untuk dapat meraih kebermaknaan dalam bekerja, para karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor di atas.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk menguji variabel yang mempengaruhi *meaningfulness of work* karena dirasa masih sedikitnya studi yang menguji tentang perihal tersebut. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk meneliti “**Pengaruh *Person Job Fit*, *Self Concept*, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Meaningfulness Of Work*”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *meaningfulness of work* ?
2. Apakah *self concept* berpengaruh terhadap *meaningfulness of work* ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *meaningfulness of work* ?

C. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *meaningfulness of work*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *self concept* terhadap *meaningfulness of work*.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji data berupa angka-angka. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pendekatan kuantitatif ini akan menguji data berbagai data dari sumber terpilih. Selanjutnya, hasil dari penelitian kuantitatif juga akan berupa angka-angka dimana data tersebut akan digunakan untuk menyimpulkan hasil akhir penelitian.

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh relawan LAZ di Kota Semarang. Adapun nama-nama LAZ tersebut adalah Lazis Baiturrahman, DPU Daarut Tauhid (DPU DT), Rumah Zakat, Dompot Dhuafa, Baitul Maal Hidayatullah (BMH), Inisiatif Zakat Indonesia (IZI), Aksi Cepat Tanggap (ACT), Cerdas Bersama Zakat (CB Zakat), Yatim Mandiri, Nurul Hayat, Lazis Jateng, Lazisnu, *Human Initiative*, Lazis Sultan Agung, dan Lazis Subulussalam.

2. Sampel

Sugiyono (2005:73) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel akan menjadi jumlah akhir berapa banyak data yang harus dikerjakan oleh peneliti. Pengambilan sampel biasanya melihat dari jumlah populasi yang telah diperoleh. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, dimana cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan acak tanpa memperhatikan tingkatan dalam anggota populasi tersebut.

Ukuran sampel diambil dengan menggunakan Rumus Hair, et. al. (1998). Rumus Hair digunakan karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 responden dengan menggunakan rumus penetapan sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= (15 \text{ s/d } 20) \times k \\ &= (15 - 20) \times 4 \\ &= 60 - 80 \text{ responden}\end{aligned}$$

Keterangan :

n	= Jumlah sampel
k	= Variabel penelitian
15 - 20	= Jumlah observer menurut pendapat Hair

B. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional adalah gambaran penjelasan informasi mengenai variabel apa saja yang hendak diteliti. Definisi ini harus memuat informasi yang dibutuhkan untuk peneliti. Adapun gambaran lengkapnya definisi oprasional dalam penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2. Definisi Operasional Masing-masing Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Bentuk Data
1	<i>Person Job Fit</i> (X_1)	Bentuk kesesuaian antara keterampilan pekerja dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.	1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skill</i> 3. <i>Abilities</i> 4. <i>Social skills</i> 5. <i>Personal needs</i> 6. <i>Values</i> 7. <i>Interest</i> 8. <i>Personality traits</i>	Likert
2	<i>Self Concept</i> (X_2)	Suatu bentuk kecocokan antara pekerjaan yang dijalankan dengan konsep diri yang dimiliki oleh karyawan.	1. Pengetahuan 2. Harapan 3. Penilaian	Likert
3	Motivasi Kerja (X_3)	Suatu dorongan yang dapat menggerakkan semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja	Likert
4	<i>Meaningfulness of Work</i> (Y)	Kondisi dimana seorang karyawan mencintai pekerjaan yang dilakukan dan merasa bahwa pekerjaan tersebut telah berharga.	1. Status 2. Mendapatkan penghasilan 3. Ekspresi diri 4. Kegiatan sehari-hari 5. Menjalin kontak antar pribadi	Likert

6. Kesempatan
belajar dan
pengembangan

Sumber : Jurnal

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh dan mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah para relawan LAZ di Kota Semarang.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Data sekunder diperoleh melalui artikel, jurnal ilmiah, hasil penelitian, dan media internet.

D. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang telah diteliti. Uji validitas sebuah instrumen digunakan untuk melihat sejauh mana data penelitian telah terkumpul. Reliabilitas adalah suatu yang menunjukkan bahwa sebuah instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik akan menyebabkan data tersebut dapat dipercaya kebenarannya, sehingga dapat dilanjutkan pada langkah selanjutnya. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki nilai koefisien keandalan sebesar $> 0,06$.

E. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010:335), yang dimaksud dengan teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis statistik melalui pendekatan uji asumsi klasik, uji statistik dan regresi linear berganda. Kemudian hasil regresi tersebut akan dianalisis menggunakan aplikasi program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *Ordinary Least Square (OLS)*.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 (di bawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 (di atas 0,10), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Asumsi ini diharapkan tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (Homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan lainnya, atau ada hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut homoskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah seperti berikut :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak diperkenankan membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi guna mencapai model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan salah satunya pemeriksaan *output* normal plot. Asumsi normalitas akan terpenuhi jika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot. Sementara untuk pemeriksaan dengan grafik histogram dapat dilihat jika grafik membentuk seperti lonceng sempurna maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut normal.

2. Regresi Linier Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = *Meaningfulness Of Work*

α = Konstanta

β = Koefisien

X_1 = *Person Job Fit*

X_2 = *Self Concept*

X_3 = Motivasi Kerja

e = *Error Term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial akan menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan maka dilakukanlah uji t.

1) Nilai t hitung > t tabel

T hitung dapat diperoleh melalui uji manual ataupun melalui hasil pengolahan data dari SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t tabel diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel yang sudah tertera.

2) Nilai signifikan harus < derajat kepercayaan (umumnya bernilai 0,05).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak atau bersama-sama.

1) Nilai f hitung > f tabel

F hitung dapat diperoleh melalui uji manual ataupun melalui hasil pengolahan data dari SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama f).

2) Signifikan f hitung < derajat kepercayaan (umumnya bernilai 0,05). Nilai signifikansi dapat diperoleh melalui manual ataupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel ANOVA dengan nama sign).

c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji determinan digunakan dengan tujuan untuk mengukur kedekatan hubungan dari modal yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$). Jika nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dinyatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Deskripsi umum objek penelitian ini akan menguraikan berbagai karakteristik responden. Responden pada penelitian ini adalah pekerja Lembaga Amil Zakat (LAZ) Kota Semarang. LAZ adalah lembaga yang didirikan oleh pihak swasta dan berperan untuk mengelola, mengumpulkan, mendistribusikan, serta mengatur segala urusan zakat dan sedekah. Di Semarang sendiri telah ada beberapa LAZ yang beroperasi. Pada penelitian ini total LAZ yang telah diteliti adalah sebanyak 10 lembaga. Adapun nama-nama LAZ yang diteliti tersebut antara lain : Inisiatif Zakat Indonesia, DT Peduli, Lazis Al-Ihsan Jawa Tengah, Nurul Hayat, Lazis Baiturrahman, Aksi Cepat Tanggap, *Human Initiative*, Dompot Dhuafa, Lazis Sultan Agung, dan Rumah Zakat. Dari total 10 instansi tersebut, peneliti berhasil mengumpulkan sebanyak 70 responden.

Data deskripsi responden akan disajikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, tipe pekerjaan, jabatan, dan nama lembaga. Deskripsi umum objek penelitian bertujuan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik responden yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner yang telah disebar. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dimana cara pengambilan informasi dan data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden dengan menggunakan angket tertutup.

Pada penelitian ini, penyebaran kuesionernya dilakukan dengan 2 cara, yakni *online* dan *offline*. Penyebaran kuesioner secara *online* adalah dengan membuat kuesioner ke dalam aplikasi *google form* dan menyebarkan *link* tersebut kepada pihak yang dituju. Sementara untuk *offline*, peneliti mendatangi langsung tempat dimana responden bekerja dan menyerahkan kuesioner dalam bentuk *print out*.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, oleh karena itu jenis kelamin menjadi salah satu faktor yang harus dicantumkan responden. Adapun data tentang jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	55,7%
2	Perempuan	31	44,3%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden dengan jenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur adalah identitas yang menunjukkan apakah seseorang dapat dikatakan muda atau sudah tua. Umur seorang pekerja akan sangat berpengaruh pada bagaimana pekerja tersebut bertindak dalam melakukan pekerjaannya. Adapun data tentang umur responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. Deskripsi Umur Responden

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	18-23 tahun	13	18,6%
2	24-29 tahun	30	42,9%
3	30-35 tahun	12	17,1%
4	>35 tahun	15	21,4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan umur 24-29 tahun lebih banyak dibandingkan dengan umur selainnya.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir merupakan tingkat pendidikan yang berhasil ditempuh oleh seseorang. Untuk meraih gelar yang tinggi seseorang perlu untuk menempuh pendidikan yang tinggi pula. Adapun data pendidikan terakhir responden pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5. Deskripsi Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK Sederajat	7	10%
2	Diploma	9	12,9%
3	Sarjana	54	77,1%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan pendidikan terakhir lainnya.

4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja menunjukkan lamanya seorang pekerja bertugas pada perusahaan yang dianutnya. Masa kerja antar seorang pekerja satu dengan pekerja lainnya berbeda-beda. Adapun data mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 6. Deskripsi Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1-2 tahun	39	55,7%
2	3-4 tahun	10	14,3%
3	>4 tahun	21	30%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan masa kerja yang lain.

5. Karakteristik responden berdasarkan tipe pekerjaan

Tipe pekerjaan adalah pengelompokan pekerja berdasarkan posisi pekerja tersebut dalam perusahaan. Tipe pekerjaan yang dimaksud ada 2, yaitu kontrak dan tetap. Adapun data mengenai tipe pekerjaan responden adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Deskripsi Tipe Pekerjaan Responden

No.	Tipe Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
1	Kontrak	45	64,3%
2	Tetap	25	35,7%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan tipe pekerjaan kontrak lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan tipe pekerjaan tetap.

6. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Jabatan adalah posisi yang tengah diemban setiap pekerja di sebuah perusahaan. Dalam perusahaan, setiap orang memiliki peran yang berbeda-beda sesuai dengan jabatannya. Adapun data mengenai jabatan responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Deskripsi Jabatan Responden

No.	Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pimpinan Lembaga	5	7,1%
2	Manager	6	8,6%
3	Kepala Divisi	11	15,7%
4	Karyawan	48	68,6%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan jabatan sebagai karyawan lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan jabatan lainnya.

7. Karakteristik responden berdasarkan nama lembaga

Nama lembaga merupakan identitas tempat dimana seorang pekerja tengah bekerja. Adapun data mengenai nama lembaga responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Deskripsi Nama Lembaga Responden

No.	Nama Lembaga	Jumlah	Persentase (%)
1	Inisiatif Zakat Indonesia	15	21,4 %
2	DT Peduli	8	11,4%
3	Lazis Jateng	5	7,1%
4	Nurul Hayat	15	21,4%
5	Lazis Baiturrahman	7	10%

6	Aksi Cepat Tanggap	1	1,4%
7	Human Initiative	5	7,1%
8	Dompot Dhuafa	11	15,7%
9	Lazis Sultan Agung	2	2,9%
10	Rumah Zakat	1	1,4%
Jumlah		70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa responden dengan asal lembaga dari Inisiatif Zakat Indonesia dan Nurul Hayat lebih banyak dibandingkan dengan responden dari lembaga yang lain.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Person Job Fit</i> (X ₁)	X1.1	0,812	0,2352	<i>Valid</i>
	X1.2	0,829		<i>Valid</i>
	X1.3	0,884		<i>Valid</i>
	X1.4	0,763		<i>Valid</i>
<i>Self Concept</i> (X ₂)	X2.1	0,511	0,2352	<i>Valid</i>
	X2.2	0,613		<i>Valid</i>
	X2.3	0,341		<i>Valid</i>
	X2.4	0,470		<i>Valid</i>
	X2.5	0,728		<i>Valid</i>
	X2.6	0,504		<i>Valid</i>
	X2.7	0,321		<i>Valid</i>
	X2.8	0,272		<i>Valid</i>
	X2.9	0,477		<i>Valid</i>
	X2.10	0,308		<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (X ₃)	X3.1	0,723	0,2352	<i>Valid</i>
	X3.2	0,724		<i>Valid</i>
	X3.3	0,755		<i>Valid</i>
	X3.4	0,801		<i>Valid</i>
	X3.5	0,511		<i>Valid</i>
	X3.6	0,753		<i>Valid</i>
	X3.7	0,789		<i>Valid</i>
	X3.8	0,786		<i>Valid</i>
	X3.9	0,849		<i>Valid</i>
	X3.10	0,787		<i>Valid</i>
<i>Meaningfulness of Work</i> (Y)	Y1	0,740	0,2352	<i>Valid</i>
	Y2	0,811		<i>Valid</i>
	Y3	0,805		<i>Valid</i>
	Y4	0,717		<i>Valid</i>
	Y5	0,831		<i>Valid</i>

Y6	0,830	Valid
Y7	0,823	Valid
Y9	0,656	Valid
Y10	0,645	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji validitas dapat dikatakan *valid* apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel). Kemudian dapat dilihat pada tabel di atas bahwa variabel independen dan variabel dependen pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X dan Y adalah *valid*.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Person Job Fit</i> (X_1)	4	0,840	Reliabel
<i>Self Concept</i> (X_2)	10	0,606	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	10	0,910	Reliabel
<i>Meaningfulness of Work</i> (Y)	9	0,915	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel X dan Y memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yaitu $X_1 = 0,840$; $X_2 = 0,606$; $X_3 = 0,910$; dan $Y = 0,915$. Dengan demikian semua variabel X dan Y adalah *reliabel*.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

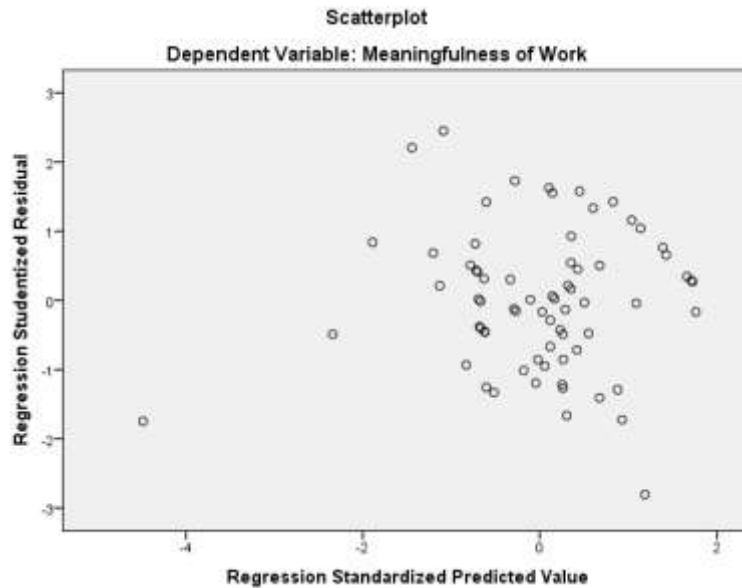
Variabel	Tolerance	VIF
<i>Person Job Fit</i> (X_1)	0,637	1,570
<i>Self Concept</i> (X_2)	0,828	1,208
Motivasi Kerja (X_3)	0,562	1,781

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Pada bagian VIF juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heteroskedasitas

Gambar 1. Grafik Scatterplot

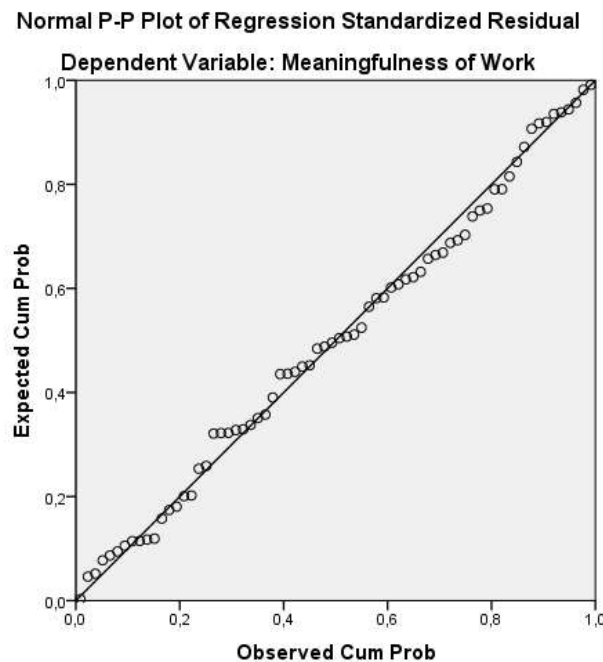


Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pola titik-titik tidak beraturan dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

c. Uji Normalitas

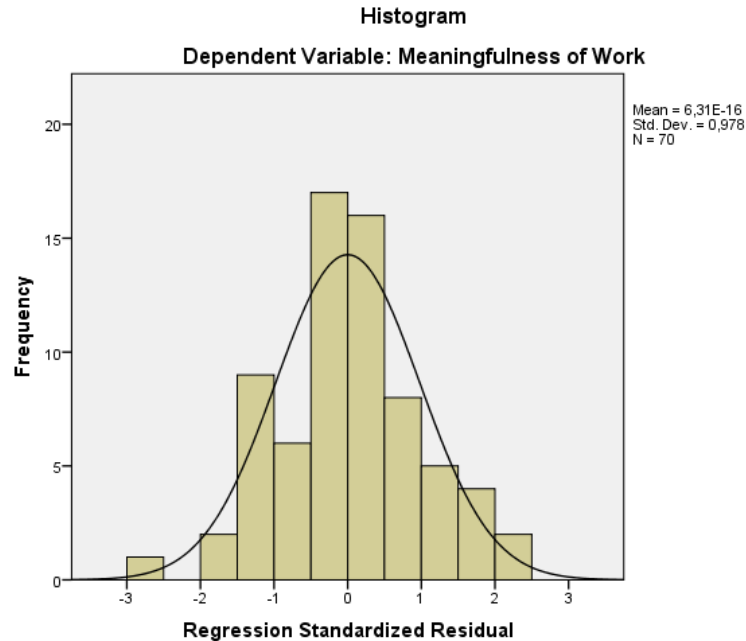
Gambar 2. Grafik P-P Plot



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari gambar 4.2 *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik-titik data mendekati dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat uji normalitas.

Gambar 3. Grafik Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk seperti lonceng sempurna. Dengan demikian, data yang diolah dapat disebut normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,028	3,357		2,689	,009
	Person Job Fit	,773	,173	,420	4,475	,000
	Self Concept	,043	,095	,037	,450	,654
	Motivasi Kerja	,389	,086	,451	4,518	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibentuk persamaan berikut :

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

$$Y = 9,028 + 0,773X_1 + 0,043X_2 + 0,389X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 9,028 mengandung arti bahwa nilai koefisien variabel *meaningfulness of work* (Y) adalah sebesar 9,028.
 - 2) Koefisien regresi yang didapat pada variabel *person job fit* (X_1) sebesar 0,773 berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel *person job fit* sebesar 100% akan meningkatkan *meaningfulness of work* sebesar 77,3%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *person job fit* (X_1) memiliki koefisien dengan arah positif terhadap *meaningfulness of work* (Y).
 - 3) Koefisien regresi yang didapat pada variabel *self concept* (X_2) sebesar 0,043 berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel *self concept* sebesar 100% akan meningkatkan *meaningfulness of work* sebesar 4,3%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *self concept* (X_2) memiliki koefisien dengan arah positif terhadap *meaningfulness of work* (Y).
 - 4) Koefisien regresi yang didapat pada variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,389 berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 100% akan meningkatkan *meaningfulness of work* sebesar 38,9%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki koefisien dengan arah positif terhadap *meaningfulness of work* (Y).
5. Uji Hipotesis
- a. Uji T

Dalam uji t dapat diketahui :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 14. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,028	3,357		2,689	,009
	Person Job Fit	,773	,173	,420	4,475	,000
	Self Concept	,043	,095	,037	,450	,654
	Motivasi Kerja	,389	,086	,451	4,518	,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Rumus mencari nilai t tabel :

$$t \text{ tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

Keterangan :

$$\alpha = 0,05$$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} \text{Jadi, } t \text{ tabel} &= 0,05/2 ; 70-3-1 \\ &= 0,025 ; 66 \end{aligned}$$

Selanjutnya dicari pada distribusi nilai t tabel maka ditentukan nilai t tabel sebesar 1,99656. Hasil pengujian melalui uji t diperoleh nilai t hitung berdasarkan koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas yaitu :

a) Pengaruh *person job fit* terhadap *meaningfulness of work*.

Hasil uji statistik pengaruh *person job fit* terhadap *meaningfulness of work* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,475 dengan nilai t tabel sebesar 1,99656 dan nilai signifikansi 0,000 dengan $\alpha = 0,05$. Dapat diketahui bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih kecil dari α sehingga H_1 diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

b) Pengaruh *self concept* terhadap *meaningfulness of work*.

Hasil uji statistik pengaruh *self concept* terhadap *meaningfulness of work* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,450 dengan nilai t tabel sebesar 1,99656 dan nilai signifikansi 0,654 dengan $\alpha = 0,05$. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih besar dari α sehingga H_2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *self concept* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

c) Pengaruh motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*.

Hasil uji statistik pengaruh motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,518 dengan nilai t tabel sebesar 1,99656 dan nilai signifikansi 0,000 dengan $\alpha = 0,05$. Dapat diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dan nilai signifikansi lebih besar dari α sehingga H_3 diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

b. Uji F

Dalam uji f dapat diketahui :

H_0 diterima jika f hitung < f tabel pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika f hitung > f tabel pada $\alpha = 0,05$

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823,348	3	274,449	37,547	,000 ^b
	Residual	482,423	66	7,309		
	Total	1305,771	69			

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai $F = 37,547$ dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian nilai f hitung dibandingkan dengan nilai f tabel. Rumus untuk mencari f tabel yaitu :

f tabel = k ; n - k

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah responden

Jadi, f tabel = 3 ; 70 - 3
 = 3 ; 67

Selanjutnya dicari pada distribusi nilai f tabel dan ditemukan nilai f tabel sebesar 2,74. Karena nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($37,547 > 2,74$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga ini menunjukkan bahwa H_a diterima serta dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,794 ^a	,631	,614	2,704	2,028

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,794 atau mendekati angka 1. Dapat diartikan terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas (*person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (*meaningfulness of work*) sehingga dapat disimpulkan jika *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja ditingkatkan maka *meaningfulness of work* juga akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* adalah sebesar 0,631. Hasil tersebut menunjukkan bahwa naik turunnya *meaningfulness of work* dipengaruhi oleh *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja sebesar 63,1% sedangkan sisanya sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Meaningfulness of Work*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) menyatakan adanya pengaruh variabel *person job fit* terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil statistik uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,475 > 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dari perbandingan tersebut diperoleh bahwa H_1 diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

Person job fit sangat penting dalam membangun kesuksesan kinerja setiap karyawan, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup. Ketika pekerjaan seseorang membantu memenuhi kebutuhan hidupnya, maka orang tersebut akan melakukan sebuah pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar. Begitupun sebaliknya, jika pekerjaan seseorang tidak

membantunya dalam memenuhi kebutuhan hidup, maka orang tersebut juga tidak akan melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar.

Pengaruh *Self Concept* terhadap *Meaningfulness of Work*

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menyatakan tidak adanya pengaruh variabel *self concept* terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil statistik uji t dengan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($0,450 < 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0,654 > 0,05$). Dari perbandingan tersebut diperoleh bahwa H_2 ditolak karena tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa *self concept* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

Self concept merupakan hal mendasar yang mempengaruhi seorang karyawan melakukan suatu tindakan. Sehingga dapat diartikan ketika seseorang memiliki kendali atas hidupnya sendiri, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar. Sebaliknya, ketika seseorang tidak memiliki kendali atas hidupnya sendiri, maka orang tersebut juga tidak akan melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Meaningfulness of Work*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menyatakan adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil statistik uji t dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,518 > 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Dari perbandingan tersebut diperoleh bahwa H_3 diterima karena terdapat pengaruh dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *meaningfulness of work*.

Motivasi kerja terbentuk ketika seseorang memiliki keinginan kuat untuk sukses dan unggul. Ketika seseorang telah memiliki keinginan bulat untuk sukses dan unggul, maka akan membuat orang tersebut melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar. Sebaliknya jika seseorang tidak berkeinginan untuk mencapai sebuah kesuksesan dan unggul, maka dapat dipastikan orang tersebut tidak akan melakukan pekerjaan yang memiliki tujuan yang sangat besar.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pengaruh *person job fit*, *self concept*, dan motivasi kerja terhadap *meaningfulness of work*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Person job fit* berpengaruh signifikan terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel *person job fit* dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,475 > 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_1 diterima.
2. *Self concept* berpengaruh signifikan terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel *self concept* dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,450 < 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih besar dari α ($0,654 > 0,05$). Jadi dengan demikian H_2 ditolak.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *meaningfulness of work*. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari t

tabel ($4,518 > 1,99656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Jadi dengan demikian H_3 diterima.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyusunan artikel ini tidak lepas hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Muhdi, S.H., M.Hum. Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
3. Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui penelitian ini.
4. Noni Setyorini, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Heri Prabowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang berarti hingga selesainya penulisan penelitian ini.
5. Orang tua saya yang membiayai saya dalam menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen di Universitas PGRI Semarang.

Akhirnya penulis berharap dan berdoa semoga artikel ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzia, Mutia (2020, 23 April). *Diterjang Pandemi Covid-19, Kemiskinan di Indonesia Diperkirakan Meningkat*. Kompas.com. Diakses pada tanggal 24 April 2020 dari <https://foto.kompas.com/photo/read/2020/04/23/1587607003d41/Diterjang-Pandemi-Covid-19-Kemiskinan-di-Indonesia-Diperkirakan-Meningkat>
- Masulah, Tilawati (2018). *Pengaruh Pelatihan Motivasi Dan Kebermaknaan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Skripsi thesis. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wesley A. Scroggins (2008). *Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work : A Person-Job Fit Perspective*. Journal of Business Inquiry.
- Maria Tims, Daantje Derks, Arnold B. Bakker (2015). *Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness : A three-wave study*. Journal of Vocational Behavior.

- Rahman, Zainur (2015). *Analisis Anteseden dan Konsekuen Kebermaknaan Kerja*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Efendy, Wahyu (2014). *Pengaruh Spirituality at Work (Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment with Organizational Values) terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Rawat Jalan Klinik Spesialis Sari Maulia Banjarmasin*. Banjarmasin : Universitas Lambung Mangkurat.
- Fanlia Prima Jaya, Sulaiman dan Rusvitawati (2019). *Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan.
- Pratiwi, Annisa (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Lazis Jateng (2020, 20 Maret). *LAZiS JATENG (LAZ AL IHSAN JAWA TENGAH) siapkan Sanitizer untuk masjid-masjid di Kota Semarang*. Lazis Jateng. Diakses pada tanggal 26 April 2020 dari <https://lazisjateng.org/2020/03/20/lazis-jateng-laz-al-ihsan-jawa-tengah-siapkan-sanitizer-untuk-masjid-masjid-di-kota-semarang/>
- Nurul Hayat (2020, 31 Maret). *Nurul Hayat Semarang Bergerak Dalam Pencegahan Wabah Covid 19*. Nurul Hayat. Diakses pada tanggal 26 April 2020 dari <https://nurulhayat.org/nurul-hayat-semarang-bergerak-dalam-pencegahan-wabah-covid-19>
- Inisiatif Zakat Indonesia (2020, 10 April). *Giliran Semarang, YBM PLN Pusmanpro Dan IZI Jateng Bei Bantuan Sembako Dan Santunan*. IZI. Diakses pada tanggal 26 April 2020 dari <https://izi.or.id/giliran-semarang-ybm-pln-pusmanpro-dan-izi-jateng-beri-bantuan-semako-dan-santunan/>
- Dananto Riski dan Nugroho (2020, 2 April). *15 Guru di Semarang Terima Apresiasi di Tengah Kesulitan Pandemi*. Aksi Cepat Tanggap. Diakses pada tanggal 26 April 2020 dari <https://news.act.id/berita/15-guru-di-semarang-terima-apresiasi-di-tengah-kesulitan-pandemi>
- Lailatul Istikhomah dan Amri Rusdiana (2020, 15 April). *Rumah Zakat Support Keluarga Pahlawan Medis*. Rumah Zakat. Diakses pada tanggal 26 April 2020 dari <https://www.rumahzakat.org/rumah-zakat-support-keluarga-pahlawan-medis/>

- Mud (2020, 29 Maret). *DT Peduli dan Mahasiswa Kimia Produksi Hand Sanitizer Sendiri*. DT Peduli. Diakses pada tanggal 28 April 2020 dari <https://www.dtpeduli.org/dt-peduli-dan-mahasiswa-kimia-produksi-hand-sanitizer-sendiri>
- Baitul Maal Hidayatullah (2020, 15 April). *Ditengah Wabah Covid-19 Bantuan Ketahanan Pangan ini Bahagiakan Para Jompo dan Dhuafa*. Baitul Maal Hidayatullah. Diakses pada tanggal 28 April 2020 dari <https://www.bmh.or.id/di-tengah-wabah-covid-19-bantuan-ketahanan-pangan-ini-bahagiakan-para-jompo-dan-dhuafa/>
- Primasiwi, Andika (2020, 23 April). *Dompot Dhuafa Bersama PBMT Jateng Bagikan 5.000 Paket Sembako*. Suara Merdeka.com. Diakses pada tanggal 28 April 2020 dari <https://www.suaramerdeka.com/regional/semarang/226902-dompot-dhuafa-bersama-pbmt-jateng-bagikan-5000-paket-sembako>
- Ardyansyah, Vedyana (2020, 1 April). *Cegah Covid-19, Tim NU Peduli Jawa Tengah Giatkan Sejumlah Agenda untuk Masyarakat*. AyoSemarang. Diakses pada tanggal 28 April 2020 dari <https://www.ayosemarang.com/read/2020/04/01/54614/cegah-covid-19-tim-nu-peduli-jawa-tengah-giatkan-sejumlah-agenda-untuk-masyarakat>
- Ollani Vabiola Bangun, I Wayan Gede Supartha, Made Subudi (2017). *Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Bali : Universitas Udayana.
- Fanlia Prima Jaya, Sulaiman, Devi Rusvitawati (2019). *Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)*. Banjarmasin : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.
- Nabila Hanum, Prita dan Jerry Marcellinus Logahan, M.Si., Drs. (2014). *Analisis Pengaruh Person Job Fit Dan Organizational Fit Terhadap Work Engagement Karyawan Pada PT. Arvindo Ciptagemilang, Kantor Pusat*. Binus.
- Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (2018). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organisation Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*. Banjarmasin : Uniska MAB Banjarmasin.
- Sari, Vivin Herdiana Puspita (2014). *Hubungan Bodi Image dengan Self Concept Wanita Dewasa Awal*. Surabaya : Universitas Islam Negeri Surabaya.

- Fazeriyah, Ika (2013). *Hubungan antara konsep diri dengan pengembangan karir guru SMA Antartika Sidoarjo*. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Pratiwi, Annisa (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Dewantoro, Benediktus Aditya Wahyu (2017). *Makna Kerja pada Pegawai Negeri Sipil yang Menjelang Pensiun dan Tidak Memanfaatkan Program MPP (Masa Persiapan Pensiun)*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dhrama Yogyakarta.
- Masulah, Tilawati (2018). *Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kebermaknaan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo, Rizka Sita (2010). *Hubungan Antara Makna Kerja dan Kesiapan Individu terhadap Perubahan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Zuhria Husnia (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*. UIN Sumatera Utara.
- Setyo, Purnomo Edwin (2017). *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen "Best Autoworks"*. Universitas Ciputra.
- Nara, Cindy (2015, 18 Desember). *7 Langkah Menciptakan Makna Pekerjaan*. Blog Karir.com. Diakses pada tanggal 8 Oktober 2020 dari <http://www.google.com/amp/s/blog.karir.com/2016/01/19/7-langkah-menciptakan-makna-pekerjaan/amp/>