

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DAN *PERSON-JOB FIT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

UKHTI MAKHABBATI RIZQI SALIM
Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

Email:
ukhtisalim@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik dan *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik dan *job crafting*, sedangkan variabel terikatnya adalah *person-job fit* dan *work engagement*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis jalur dan uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap *work engagement*. Namun variabel motivasi intrinsik dan *job crafting* berpengaruh terhadap *person-job fit* dengan kontribusi 62,5%, sedangkan motivasi intrinsik, *job crafting* dan *person-job fit* berpengaruh terhadap *work engagement* dengan kontribusi 70,2% pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, *Job Crafting*, *Person-Job Fit* dan *Work Engagement*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini perkembangan dunia melaju dengan cepat. Negara yang unggul tidak lagi dilihat hanya dari sisi kekayaan alam, tetapi juga sumber daya manusia yang mengelolanya. Indonesia sebagai negara berkembang sangat membutuhkan tenaga kerja yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Persaingan tenaga kerja pun semakin ketat. Dunia kerja akan mengutamakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing. Salah satu cara untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif yaitu melalui jalur pendidikan. Tenaga yang dapat memajukan kualitas sumber daya manusia adalah tenaga pendidik, seperti dosen. Dosen merupakan bagian utama dalam proses pembelajaran dan pendidikan.

Hal yang penting untuk diperhatikan agar produktivitas dosen maksimal yaitu *work engagement*. Menurut Bakker dan Demerouti (2008) apabila karyawan memiliki *work engagement*, mereka akan lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih memiliki kemauan untuk bekerja. Bakker (2001) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work*

engagement akan lebih proaktif mengubah lingkungan kerjanya untuk menjadi tempat yang menyenangkan untuk ditinggali. Sehingga apabila dosen yang memiliki *work engagement* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan memiliki semangat untuk bekerja.

Salah satu instansi pendidikan yang memiliki tenaga pendidik, dalam hal ini dosen, dengan rasa *engage* terhadap pekerjaannya adalah STIE Putra Bangsa Kebumen. Hal tersebut memberi dampak pada produktivitas dosen yang dapat diperhatikan dari dedikasi para dosen STIE Putra Bangsa Kebumen yang menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen tidak hanya mengedepankan dalam hal mengajar dan mendidik mahasiswanya agar menjadi mahasiswa yang aktif dalam perkuliahan serta mengikuti berbagai ajang kompetisi kemahasiswaan. Para dosen juga aktif secara pribadi dalam melakukan pengembangan dan penelitian. Dosen STIE Putra Bangsa memiliki semangat untuk mengikuti berbagai seminar dan melakukan beberapa penelitian yang diadakan oleh Kemristekdikti agar nilai diri sebagai dosen meningkat.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

Selain itu, dosen STIE Putra Bangsa memotivasi diri mereka untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat yaitu mengadakan kegiatan kemasyarakatan dengan mengajak masyarakat sekitar Kebumen untuk menjadi masyarakat pembelajar, lebih produktif ataupun menjadi masyarakat yang bisa meningkatkan mutu diri dan lain sebagainya.

Tabel Data Dosen Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Dosen
> 15 tahun	2
10-15 tahun	20
5-9 tahun	7
1- 4 tahun	31
< 1 tahun	8
TOTAL	68

Sumber: BAU STIE Putra Bangsa

Berdasarkan hal tersebut, STIE Putra Bangsa telah memiliki dosen yang loyal serta berkomitmen tinggi. Agar kampus STIE Putra Bangsa dapat lebih maju dan tetap fokus pada visinya, pihak STIE Putra Bangsa membutuhkan tenaga pendidik yang benar-benar loyal, berkomitmen dan *engage* dengan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Bakker dalam Indrianti (2012), suatu organisasi tidak lagi hanya mencari calon pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja.

Tidak hanya dosen yang berkomitmen tinggi, sebuah kampus juga perlu memiliki dosen yang terikat dengan pekerjaannya secara penuh. Berdasarkan konsep Schaufeli dkk (2002) *work engagement* didefinisikan sebagai suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *work engagement* dalam suatu organisasi, yang pertama adalah *person-job fit*. Agar dosen dapat terikat dengan kampus, dosen memerlukan kenyamanan dalam bekerja, dan kenyamanan tersebut dapat diperoleh apabila terdapat kesesuaian antara dirinya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. P-J *fit* mengacu pada hubungan antara karakteristik

karyawan dan karakteristik pekerjaan (Kristof-Brown dkk, 2005).

Tidak hanya *person-job fit* yang berpengaruh terhadap *work engagement*, dosen yang berorientasi pada tujuan dan memiliki dorongan untuk mencapainya juga dapat terikat dengan pekerjaannya. Apabila individu terdorong untuk melakukan sesuatu, maka individu dapat menghasilkan kinerja yang berhasil serta tujuan dan target dapat dicapai. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi mencapai tujuan dalam artian bahwa tujuan pribadi anggota organisasi juga tercapai (Insan, 2017).

Menurut Fazriati dan Budiono (2017), *work engagement* juga dipengaruhi oleh *job crafting*. *Job crafting* didefinisikan sebagai mengubah batas-batas, kondisi tugas pekerjaan, hubungan kerja dan arti dari pekerjaan (Tims & Bakker dalam Fazriati dan Budiono, 2017). Kampus membutuhkan dosen yang memiliki *job crafting* untuk mengetahui kemampuan dosen mereka, dan mampu diterapkan dalam pekerjaannya ataupun dalam hal di luar pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi intrinsik dan *job crafting* terhadap *work engagement* melalui *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen?
- 2) Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen?
- 4) Bagaimana pengaruh *job crafting* terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen?
- 5) Bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh langsung *job crafting* terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi intrinsik terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung *job crafting* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Variabel

a. *Work Engagement*

Work engagement merupakan persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan Schaufeli *et al.*, (2002). *Work engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaan yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi, dan *absorbtion*. Dalam penelitian ini, variabel *work engagement* dibatasi pada:

- 1) Siap mendedikasikan diri dengan pekerjaan
- 2) Ingin memikirkan cara kerja baru untuk bekerja dengan baik
- 3) Memiliki semangat dalam bekerja
- 4) Bersedia memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan
- 5) Bersedia untuk bekerja ekstra keras
- 6) Bersedia meningkatkan kinerja tanpa imbalan
- 7) Pekerjaan dijadikan sumber kebanggaan
- 8) Ingin bekerja secara lengkap dan menyeluruh
- 9) Siap mencurahkan jiwa demi pekerjaan

b. *Person-Job Fit*

Person-job fit adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja (Kristof-Brown dkk, 2005). Berdasarkan dimensi dari penelitian yang dilakukan oleh Daniel dan Elizabeth dalam Hanum (2014), maka batasan masalah yang digunakan pada variabel *person-job fit* adalah sebagai berikut:

1. Nilai
2. Tujuan
3. Kebutuhan Psikologi
4. Minat
5. Gaji
6. KSAOs

c. *Job Crafting*

Sebuah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk merubah batas-batas pekerjaannya dan mendesain pekerjaannya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka yang bertujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan lebih efektif (Fazriati dan Budiono, 2017). *Job crafting* dibatasi untuk perubahan yang dapat membuat karyawan dalam spesifikasi tugas-tugas kerja, hubungan di tempat kerja, dan kognisi tentang pekerjaan (Wrzesniewski dan Dutton, 2001).

Costovs dan Weseler (2016) melakukan penelitian dengan menjabarkan dimensi *task crafting*, *relation crafting*, dan *cognitive crafting* menjadi indikator-indikator. Batasan penelitian dari variabel *job crafting* adalah sebagai berikut:

1. *Task Crafting*

- Kosentrasi pada tugas-tugas pekerjaan yang spesifik
- Melakukan atau mencari tambahan tugas
- Bekerja lebih intensif pada tugas-tugas yang dinikmati

2. *Relation Crafting*

- Membatasi jumlah waktu dalam bergaul dengan orang-orang yang tidak baik hubungannya dan hanya menghubungi mereka untuk hal-hal yang diperlukan
- Berinvestasi dalam hubungan yang bisa bersama dengan orang terbaik
- Mencari kesempatan untuk bekerja sama dengan orang-orang yang hubungannya baik di tempat kerja

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

- Mencoba untuk menghindari kontak dengan orang-orang yang dimengerti dan tidak berhubungan dengan baik
3. *Cognitive Crafting*
- Berusaha memandang tugas dan tanggung jawab sebagai makna yang lebih dalam dari pada tugas yang tampak
 - Menemukan makna pribadi dalam tugas dan tanggung jawab di tempat kerja
 - Melihat tugas dan tanggung jawab sebagai 'gigi kecil di roda yang besar'
 - Melihat tugas dan tanggung jawab sebagai lebih dari sekedar bagian dari pekerjaan.

d. Motivasi Intrinsik

Menurut Insan (2017), motivasi adalah keinginan seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau *impuls*. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang (Hezberg *et al*, 2003 dalam Insan 2017). Indikator-indikator diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Insan (2017) sebagai batasan masalah dalam penelitian ini. Batasan masalah pada variabel motivasi intrinsik dalam penelitian ini adalah:

1. Dorongan bertanggung jawab
2. Berani mengambil resiko
3. Ingin berprestasi
4. Berusaha untuk berinteraksi sosial
5. Ingin bekerja sama dengan karyawan lain
6. Berusaha mendapatkan pengakuan atas kemampuan
7. Ingin bertindak sportif dalam bekerja
8. Profesi yang cukup menantang
9. Ingin memiliki keamanan dalam bekerja
10. Ingin memiliki kebebasan dalam bekerja dan tidak tertekan
11. Ingin mendapat kepercayaan dari lembaga dengan baik
12. Ingin mendapatkan penghargaan dari rekan kerja

2. Hipotesis

H1: Motivasi intrinsik diduga berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen

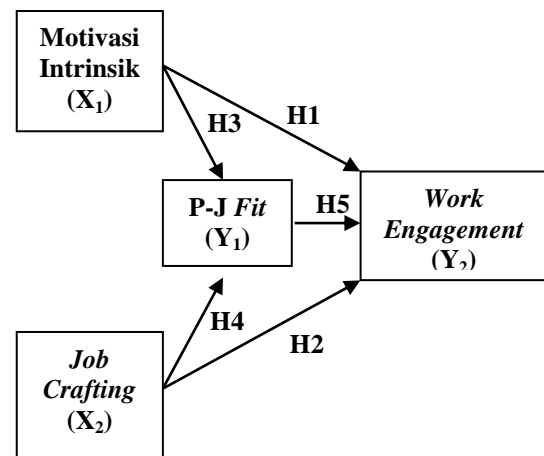
H2: *Job crafting* diduga berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen

H3: Motivasi intrinsik diduga berpengaruh terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen

H4: *Job crafting* diduga berpengaruh terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen

H5: *Person-job fit* diduga berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen

3. Kerangka Konseptual



C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah Motivasi Intrinsik (X_1), *Job Crafting* (X_2), *Person-Job Fit* (Y_1) dan *Work Engagement* (Y_2).

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berdasarkan pada jawaban responden atas sejumlah pernyataan yang diajukan mengenai masalah penelitian yang diajukan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

- b. Wawancara
Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas
Menurut Ghozali (2005), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Analisis terhadap uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 23.00 for Windows*, menggunakan *Pearson Correlation* (Ghozali, 2005).

- b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005). Kuesioner dikatakan reliabel jika terdapat konsistensi atau stabilnya jawaban atas pernyataan karena hendak mengukur hal yang sama. Menurut Ghozali (2005), jika jawaban terhadap indikator ini acak (tidak konsisten) maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel. Teknik pengujian ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan adalah reliabel bila koefisien alphanya lebih besar dari 0,6 artinya dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikoleniaritas
Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).
- b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

- c. Uji Normalitas
Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal yang dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

5. Hipotesis

- a. Uji Hipotesis Parsial (t)
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (motivasi intrinsik dan *job crafting*) terhadap variabel terikat (*work engagement*) dan *person-job fit* sebagai variabel mediasi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

- b. Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

6. Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

penggunaan analisis adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat digunakan substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

7. Analisis Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/ hubungan (*measure of association*). Pengukuran asosiasi mengenakan nilai numerik untuk mengetahui tingkatan asosiasi atau kekuatan hubungan antara variabel. Dua variabel dikatakan berasosiasi jika perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Jika tidak terjadi pengaruh, maka kedua variabel tersebut disebut independen.

Korelasi bermanfaat untuk mengukur kekuatan hubungan anatar dua variabel (kadang lebih dari dua) dengan skala-skala tertentu. Kuat lemah hubungan diukur menggunakan jarak (*range*) 0 sampai 1. Korelasi mempunyai kemungkinan pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*). Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif; sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negative, korelasi disebut tidak searah.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel Motivasi Intrinsik (X_1)

Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2709	0,477	0,002	Valid
2	0,2709	0,648	0,000	Valid
3	0,2709	0,477	0,002	Valid
4	0,2709	0,534	0,001	Valid
5	0,2709	0,425	0,008	Valid
6	0,2709	0,741	0,000	Valid
7	0,2709	0,477	0,002	Valid
8	0,2709	0,472	0,003	Valid
9	0,2709	0,631	0,000	Valid
10	0,2709	0,631	0,000	Valid
11	0,2709	0,734	0,008	Valid
12	0,2709	0,477	0,002	Valid
13	0,2709	0,674	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel Motivasi Intrinsik dinyatakan valid (sah).

b. Variabel *Job Crafting* (X_2)

Tabel Hasil Uji Validitas *Job Crafting*

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2709	0,455	0,004	Valid
2	0,2709	0,567	0,000	Valid
3	0,2709	0,455	0,004	Valid
4	0,2709	0,683	0,000	Valid
5	0,2709	0,661	0,000	Valid
6	0,2709	0,456	0,004	Valid
7	0,2709	0,661	0,000	Valid
8	0,2709	0,661	0,000	Valid
9	0,2709	0,667	0,000	Valid
10	0,2709	0,684	0,000	Valid
11	0,2709	0,758	0,000	Valid
12	0,2709	0,661	0,000	Valid
13	0,2709	0,614	0,000	Valid
14	0,2709	0,811	0,000	Valid
15	0,2709	0,774	0,000	Valid
16	0,2709	0,824	0,000	Valid
17	0,2709	0,822	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Job Crafting* dinyatakan valid (sah).

c. Variabel *Person-Job Fit* (Y_1)

Tabel Hasil Uji Validitas *Person-Job Fit*

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2709	0,580	0,000	Valid
2	0,2709	0,775	0,000	Valid
3	0,2709	0,610	0,000	Valid
4	0,2709	0,576	0,000	Valid
5	0,2709	0,700	0,000	Valid
6	0,2709	0,647	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Person-Job Fit* dinyatakan valid (sah).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

d. Variabel *Work Engagement* (Y_2)

Tabel Hasil Uji Validitas *Work Engagement*

Butir	r tabel	r hitung	Batas signifikansi	Status
1	0,2709	0,811	0,000	Valid
2	0,2709	0,573	0,000	Valid
3	0,2709	0,619	0,000	Valid
4	0,2709	0,698	0,000	Valid
5	0,2709	0,768	0,000	Valid
6	0,2709	0,766	0,000	Valid
7	0,2709	0,567	0,000	Valid
8	0,2709	0,526	0,001	Valid
9	0,2709	0,786	0,000	Valid
10	0,2709	0,689	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Work Engagement* dinyatakan valid (sah).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach 'c Alpha	Batas Penerimaan	Status
1	Motivasi Intrinsik	0,904	0,60	Reliabel
2	<i>Job Crafting</i>	0,931	0,60	Reliabel
3	<i>Person-Job Fit</i>	0,836	0,60	Reliabel
4	<i>Work Engagement</i>	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60.

3. Hasil Uji Parsial (t)

Tabel Hasil Uji t Struktural I Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-,964	,342
MotivasiIntrinsik	,314	2,131	,040
JobCrafting	,545	3,697	,001

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Variabel Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1) mempunyai nilai thitung sebesar 2,131 > t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikansi 0,040 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

b. Variabel *Job Crafting*

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *job crafting* (X_2) mempunyai nilai thitung sebesar 3,697 > t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikansi 0,01 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *job crafting* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *person-job fit* pada STIE Putra Bangsa Kebumen.

Tabel Hasil Uji t Struktural II Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1,559	,128
MotivasiIntrinsik	,007	,049	,961
JobCrafting	,527	3,401	,002
PJF	,371	2,462	,019

Sumber: Data primer diolah, 2018

a. Variabel Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel motivasi intrinsik (X_1) mempunyai nilai thitung sebesar 0,049 < t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikansi 0,961 > 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

b. Variabel *Job Crafting*

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *job crafting* (X_2) mempunyai nilai thitung sebesar 3,401 > t tabel sebesar 1,689 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka disimpulkan bahwa variabel *job crafting* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada STIE Putra Bangsa Kebumen.

c. Variabel *Work Engagement*

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

Berdasarkan hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *person-job fit* (Y1) mempunyai nilai thitung sebesar $2,462 > t$ tabel sebesar $1,689$ dengan tingkat signifikansi $0,019 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel *person-job fit* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada STIE Putra Bangsa Kebumen.

4. Hasil Uji Determinasi (R²)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural I

Sumber: Data primer diolah, 2018

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,625	1,6003

a. Predictors: (Constant), JobCrafting, MotivasiIntrinsik

b. Dependent Variable: PJF

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan *job crafting* terhadap *person-job fit* yaitu sebesar $0,625$ (R). Hal ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan *job crafting* memberikan kontribusi sebesar $62,5\%$ terhadap *person-job fit*, sedangkan sisanya $37,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar $1,6003$. Artinya, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,702	2,0027

a. Predictors: (Constant), PJF, MotivasiIntrinsik, JobCrafting

b. Dependent Variable: WE

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara motivasi intrinsik, *job crafting* dan *person-job fit* terhadap *work engagement* yaitu sebesar $0,702$ (R). Hal ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik, *job crafting* dan *person-job fit* memberikan kontribusi sebesar $70,2\%$ terhadap *work engagement*, sedangkan sisanya $29,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

termasuk dalam penelitian ini. *Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar $2,0027$. Artinya, makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

5. Hasil Analisis Jalur

Tabel Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural I

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		-,964	,342
MotivasiIntrinsik	,314	2,131	,040
JobCrafting	,545	3,697	,001

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai *standardized beta* (koefisien jalur) motivasi intrinsik sebesar $0,314$ dengan signifikansi $0,040$ yang berarti motivasi intrinsik memengaruhi *person-job fit*.

Besarnya $\epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,645)} = 0,596$.

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,314X_1 + 0,545X_2 + 0,569$$

1. Koefisien jalur untuk X1 sebesar $0,314$ yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel motivasi intrinsik, maka akan menambah *person-job fit* sebesar $0,314$.
2. Koefisien jalur untuk X2 sebesar $0,545$ yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel *job crafting*, maka akan menambah *person-job fit* sebesar $0,545$.
3. Nilai residu yang sebesar $0,569$ menunjukkan *person-job fit* yang tidak dapat dijelaskan oleh motivasi intrinsik dan *job crafting* diabaikan atau sama dengan nol.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

Tabel Hasil Uji Koefisien Jalur Struktural II Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		1,559	,128
MotivasiIntrinsik	,007	,049	,961
JobCrafting	,527	3,401	,002
PJF	,371	2,462	,019

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai standardized beta (koefisien jalur) motivasi intrinsik sebesar 0,007 dengan signifikansi 0,961 yang berarti motivasi intrinsik tidak mempengaruhi *work engagement*. Nilai standardized beta (koefisien jalur) *job crafting* sebesar 0,527 dengan signifikansi 0,002 yang berarti *job crafting* mempengaruhi *work engagement*. Nilai standardized beta (koefisien jalur) *person-job fit* sebesar 0,371 dengan signifikansi 0,019 yang berarti *person-job fit* mempengaruhi *work engagement*.

$$\text{Besarnya } \epsilon_1 = \sqrt{(1 - 0,726)} = 0,523$$

Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,007X_1 + 0,527X_2 + 0,371Y_1 + 0,523$$

1. Koefiseien jalur untuk X_1 sebesar 0,007 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel motivasi intrinsik, maka akan menambah *work engagement* sebesar 0,007.
2. Koefiseien jalur untuk X_2 sebesar 0,527 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel *job crafting*, maka akan menambah *work engagement* sebesar 0,527.
3. Koefiseien jalur untuk Y_1 sebesar 0,371 yang artinya setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel *person-job fit*, maka akan menambah *work engagement* sebesar 0,371.
4. Nilai residu yang sebesar 0,523 menunjukkan *work engagement* yang tidak dapat dijelaskan oleh *motivasi intrinsik*, *job crafting* dan *person-job fit* diabaikan atau sama dengan nol.

Berdasarkan hasil output SPSS persamaan struktural I dan persamaan struktural II, hasil analisis jalur antar variabel motivasi intrinsik, *job crafting*, *person-job fit* dan *work engagement* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Analisis Jalur

H	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Beta	t _{hitung}	Probabilitas	Keterangan
H1	Motivasi Intrinsik	<i>Work Engagement</i>	0,007	0,049	0,961	Tidak Berpengaruh
H2	<i>Job Crafting</i>	<i>Work Engagement</i>	0,486	3,401	0,002	Berpengaruh
H3	Motivasi Intrinsik	<i>Person-Job Fit</i>	0,314	2,131	0,040	Berpengaruh
H4	<i>Job Crafting</i>	<i>Person-Job Fit</i>	0,545	3,697	0,001	Berpengaruh
H5	<i>Person-Job Fit</i>	<i>Work Engagement</i>	0,371	2,462	0,019	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-20 dapat disimpulkan bahwa:

1. H1 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap *work engagement*. Koefisien beta pada hubungan motivasi intrinsik terhadap *work engagement* adalah sebesar 0,007. Hasil uji t hitung yang diperoleh sebesar 0,049 dengan probabilitas 0,961. Probabilitas > 0,05 maka keputusan H_1 ditolak. Hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap *work engagement* diterima.
2. H2 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel *job crafting* terhadap *work engagement*. Koefisien beta pada hubungan *job crafting* terhadap *work engagement* adalah sebesar 0,486. Hasil uji t hitung yang diperoleh sebesar 3,401 dengan probabilitas 0,002. Probabilitas < 0,05 maka keputusan H_0 ditolak. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel *job crafting* terhadap *work engagement* diterima.
3. H3 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap *person-job fit*. Koefisien beta pada hubungan motivasi intrinsik terhadap *person-job fit* adalah sebesar 0,314. Hasil uji t hitung yang diperoleh sebesar 2,131 dengan probabilitas 0,040. Probabilitas < 0,05 maka keputusan H_0 ditolak. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap *person-job fit* diterima.
4. H4 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel *job crafting* terhadap *person-job fit*.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

Koefisien beta pada hubungan *job crafting* terhadap *person-job fit* adalah sebesar 0,545. Hasil uji t hitung yang diperoleh sebesar 3,697 dengan probabilitas 0,001. Probabilitas < 0,05 maka keputusan H_0 ditolak. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel *job crafting* terhadap *person-job fit* diterima.

5. H5 menunjukkan hasil pengujian analisis jalur untuk mengetahui pengaruh variabel *person-job fit* terhadap *work engagement*. Koefisien beta pada hubungan *person-job fit* terhadap *work engagement* adalah sebesar 0,371. Hasil uji t hitung yang diperoleh sebesar 3,462 dengan probabilitas 0,019 maka keputusan H_0 ditolak. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel *person-job fit* terhadap *work engagement* diterima.

6. Analisis Korelasi

**Tabel Hasil Uji Korelasi
Correlations**

		Motivasi Intrinsik	JobCrafting
Motivasi Intrinsik	Pearson Correlation	1	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Job Crafting	Pearson Correlation	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, maka angka korelasi antara motivasi intrinsik dan *job crafting* sebesar 0,731 ini berarti hubungan korelasi antara motivasi intrinsik dan *job crafting* adalah sangat kuat, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai analisis pengaruh motivasi intrinsik dan *job crafting* terhadap *person-job fit* dan *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak dapat menstimuli peningkatan *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 2) *Job crafting* berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menstimuli peningkatan *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen
- 3) Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat menstimuli peningkatan *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 4) *Job crafting* berpengaruh terhadap *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa *job crafting* dapat menstimuli peningkatan *person-job fit* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen
- 5) Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel *person-job fit* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 6) Motivasi intrinsik akan berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* apabila melalui *person-job fit*. Kondisi ini menunjukkan bahwa *person-job fit* dapat menjadi mediator bagi motivasi intrinsik untuk menstimuli peningkatan *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.
- 7) Hasil dari analisis data juga menunjukkan bahwa variabel *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* apabila melalui *person-job fit*. Hal ini membuktikan bahwa *person-job fit* dapat memediasi *job crafting* untuk menstimuli peningkatan *work engagement* dosen STIE Putra Bangsa Kebumen.

2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Perguruan Tinggi

- 1) Motivasi intrinsik dalam penelitian ini memberikan efek yang positif bagi *person-job fit* sebagai dosen. Namun

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

motivasi intrinsik memiliki tanggapan yang kurang baik menurut responden. Hal tersebut dibuktikan dengan belum berpengaruhnya motivasi intrinsik terhadap *work engagement*. Untuk itu, STIE Putra Bangsa sebaiknya lebih memberikan penghargaan, dorongan dan kenyamanan kerja yang ada saat ini agar motivasi dalam diri dosen dapat meningkat *work engagement*.

- 2) *Job crafting* dalam penelitian ini menurut responden sudah baik, tetapi akan lebih baik lagi jika *job crafting* lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator pencarian tambahan tugas. Pihak STIE Putra Bangsa hendaknya memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dosen untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan tugas-tugas sesuai minat dan bermanfaat untuk para dosen. Agar dosen berkeinginan untuk memiliki tugas tambahan sesuai kemampuan mereka dan bukan hanya mengajar.
 - 3) Tanggapan *person-job fit* dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang baik, ini mengindikasikan bahwa dosen sudah merasa cocok dengan pekerjaan mereka. Untuk itu, STIE Putra Bangsa sebaiknya lebih mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi *person-job fit* dosen, karena jika kecocokan individu-pekerjaan tinggi maka *work engagement* juga akan tinggi.
 - 4) Tanggapan *work engagement* pada dosen STIE Putra Bangsa Kebumen sudah baik menurut responden Tetapi akan lebih baik lagi jika *work engagement* lebih ditingkatkan lagi terutama pada indikator berusaha meningkatkan kinerja tanpa imbalan dan keinginan bekerja secara lengkap dan menyeluruh. Pihak STIE Putra Bangsa sebaiknya mampu menstimulus dosen untuk bekerja dengan baik dengan memberikan tugas sesuai kemampuan mereka dan menyediakan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan para dosen.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- 1) Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan seperti pelatihan dan kinerja. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi

person-job fit dan *work engagement* dari dosen. Serta menambah teori secara lebih lengkap yang mendukung dalam penelitian.

- 2) Apabila penelitian selanjutnya tetap menggunakan variabel *person-job fit* dan *work engagement* pada dosen di kampus lain, sebaiknya penulis selanjutnya dapat menemukan indikator yang lebih sesuai dengan tugas utama dosen yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- 3) Referensi penelitian terdahulu dalam penelitian ini masih terdapat variabel yang menjadi moderator, bukan sebagai mediasi (intervening). Sebaiknya, penelitian selanjutnya dapat menemukan referensi penelitian terdahulu yang memang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.
- 4) Perlu dikaji kembali mengenai variabel Motivasi Intrinsik dan *Person-Job Fit* mana variabel yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi.
- 5) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel lain di luar variabel penelitian yang telah dilakukan seperti pelatihan dan kinerja. Karena diduga masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *person-job fit* dan *work engagement* dari dosen.
- 6) Serta menambah teori secara lebih lengkap yang mendukung dalam penelitian.
- 7) Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau tempat kerja lainnya seperti manufaktur, kewirausahaan, keperawatan ataupun tempat pendidikan lain.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., Tims, M. & Derks, D. 2012. "Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement." *Human Relation*. 65(10) 1359-1378.
- Edwards, J. R. 1991. "Person-job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique." *International Review of Industrial and*

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

- Organizational Psychology*, Vol. 6, 283-357.
- Fazriati, Nur Fatti dan Budiono. 2017. "Pengaruh *Job Crafting* terhadap *Work Engagement* yang Dimediasi oleh *Person-Job Fit* pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 3.
- Febiyanto, Zainal. 2016. Analisis Pengaruh *Work Engagement* pada *Komitmen Afektif Foci Tim Kreatif Media Elektronik*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- _____. 2011. Edisi 5. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Edisi 4. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hanum, Prita Nabila. 2014. Analisis Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Work Engagement* Karyawan pada PT. Arvindo Ciptagemilang, Kantor Pusat. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Jakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis BINUS.
- Indrianti, R. & Hadi, C. 2012. "Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya." *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No. 5. 110-115.
- Insan, A Nur. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan." *Journal of Business Studies*. Vol. 2, No. 1 (Juli), 2443-3837.
- Iqbal, M. T., Latif, W., & Naseer, W. 2012. "The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and Its Subsequent Impact on Employees Performance." *Mediterranean Journal of Social Sciences*. Vol. 3, No. 2, 523-530.
- Kahn, W. A. 1990. "Psychological Condition of Personil Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, 692-742.
- Kristof-Brown, Amy L., dkk. 2005. "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-group, and Person-Supervisor Fit." *Personel Psychology*, Vol. 58, 281-342.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Lockwood, N. 2007. "Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role." *SHRM Research*, H. 1-11.
- Luthans, Fred. 2006. Edisi 10. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. 2015. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan *Komitmen Organisasi* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang." *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 22, No. 1.
- Mujiasih, E. dan Ika, Z. R. 2012. "Meningkatkan *Work Engagement* melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi". Semarang: Fakultas Psikologi UNDIP
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Niessen, C., Weseler, D., Kostova, P. 2016. "When and Why Do Individuals Craft Their Jobs? The Role of Individual Motivation and Work Characteristics for *Job Crafting*." *Human Relation*. Vol. 69, No. 6, 1287-1313.

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Job Crafting terhadap Work Engagement dan Person-Job Fit sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dosen STIE Putra Bangsa Kebumen)

- Schaufeli W.B, dkk. 2002. "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach." *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., dan Salanova, M. 2006. "The Measurement of Work Engagement with a brief questionnaire: A-Cross National Study." *Educational and Phsycolgical Measurement*, Vol. 66, 701-716.
- Seed, M. M., & Asghar, M. A. 2012. "Examining the Relationship between Training, Motivation, and Employees Job Performance-The Moderating Role of Person Job Fit." *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, Vol. 2, No. 12, 12177-12183.
- Siagian, S. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. "Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of Literature." *Osaka Keidai Ronshu*, Vol. 54, No. 6.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. 2013. "The Job Crafting Questionnaire: A New Scale to Measure the Extent to Which Employees Engage in Job Crafting." *International Journal of Wellbeing*. Vol. 3, No. 2, 126-146.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Nurul. 2014. Hubungan Antara Psychological Capital dan Work Engagement pada Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Psikologi Universitas 'X' di Kota Bandung. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Bandung: Universitas Kristen Maranatha.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2001. "Crafting A Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work." *Academy of Management Review*. Vol. 26, No. 2, 179-201.