

**PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN *SELF CONCEPT*
TERHADAP *WORK MEANINGFULNESS* PADA RELAWAN
YDSF SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD HARDIANSYAH

NIM.G05219019



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2024

PERNYATAAN

Saya, Muhammad Hardiansyah, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya

Surabaya, 11 Januari 2024



METERAI
TEMPEL
BBA4AANX064082172

MUHAMMAD HARDIANSYAH
Penulis

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN *SELF CONCEPT*
TERHADAP *WORK MEANINGFULNESS* PADA RELAWAN
YDSF SURABAYA**

oleh:

Muhammad Hardiansyah

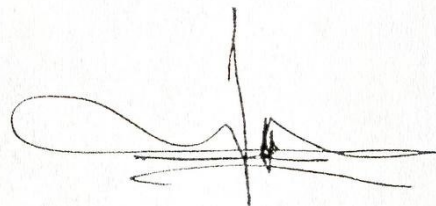
NIM: G05219019

Telah disetujui dan diterima dengan baik oleh:

Dosen Pembimbing,

Tanggal/TTD

Dr. Mustofa, S.Ag, M.E.I
NIP. 197710302008011007



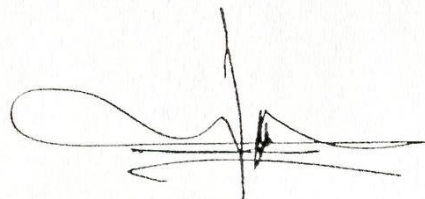
29 Desember 2023

.....

Ketua Program Studi,

Tanggal/TTD

Dr. Mustofa, S.Ag, M.E.I
NIP. 197710302008011007



29 Desember 2023

.....

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PERSON JOB FIT* DAN *SELF CONCEPT* TERHADAP *WORK MEANINGFULNESS* PADA RELAWAN YDSF SURABAYA

oleh:

MUHAMMAD HARDIANSYAH
NIM: G05219019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Tanggal 5 Januari 2024 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji:

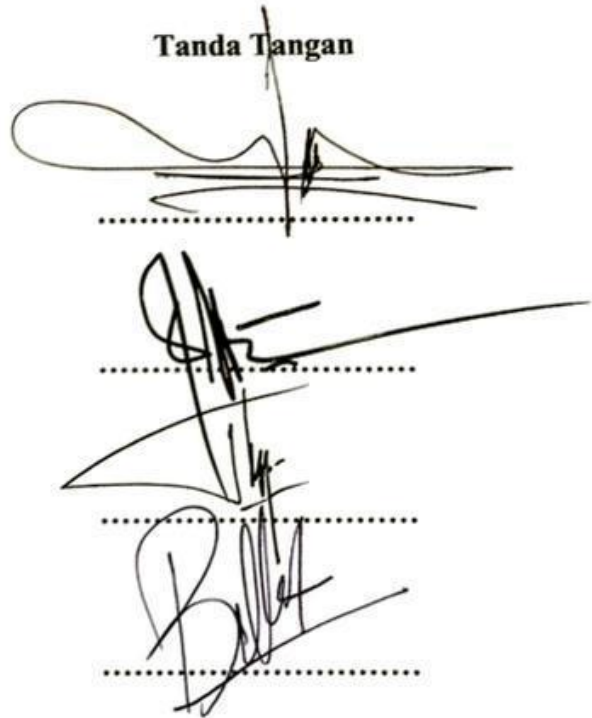
Dr. Mustofa, S.Ag., M.E.I
NIP. 197710302008011007
(Penguji 1)

Basar Dikuraisyin, S.H.I., M.H
NIP. 198811292019031009
(Penguji 2)

Hanafi Adi Putranto, S.E., M.Si
NIP. 198209052015031002
(Penguji 3)

Saqofah Nabilah Aini, S.E., M.Sc
NIP. 199301092020122028
(Penguji 4)

Tanda Tangan



Surabaya, 11 Januari 2024

Dekan



Dr. Surajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD HARDIANSYAH
NIM : 505219019
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
E-mail address : hardianmuhammad00@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Person job fit dan Self concept terhadap
Work meaningfulness pada Relawan YDSF Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Oktober 2025

Penulis


(MUHAMMAD HARDIANSYAH)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Self Concept* Terhadap *Work Meaningfulness* Pada Relawan YDSF Surabaya.” ini merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah *Person Job Fit* dan *Self Concept* berpengaruh secara parsial Terhadap *Work Meaningfulness* Pada Relawan YDSF Surabaya. Juga, apakah *Person Job Fit* dan *Self Concept* berpengaruh secara simultan Terhadap *Work Meaningfulness* Pada Relawan YDSF Surabaya?

Sampel penelitian adalah tenaga relawan yang bekerja di yayasan YDSF kota surabaya sebanyak 60 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *non probability* dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penegelolaan data yang dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.0 yang digunakan untuk menguji dengan teknik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikoleaniritas, uji statistik yang meliputi uji koefisien determinasi dan uji linier berganda, dan uji hipotesis yang meliputi uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Person Job Fit* dan *Self Concept* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Meaningfulness* pada relawan YDSF surabaya, juga secara simultan *Person Job Fit* dan *Self Concept* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Meaningfulness* pada relawan YDSF surabaya.

Kata kunci: *person job fit, self concept, work meaningfulness*, relawan.

ABSTRACT

Thesis entitled "The Influence of Person Job Fit and Self Concept on Work Meaningfulness in YDSF Surabaya Volunteers." This is the result of quantitative research which aims to answer the question whether Person Job Fit and Self Concept have a partial effect on Work Meaningfulness in YDSF Surabaya Volunteers. Also, do Person Job Fit and Self Concept simultaneously influence Work Meaningfulness in YDSF Surabaya Volunteers?

The research sample was 60 volunteers who worked at the YDSF foundation in the city of Surabaya. Sampling used a non-probability method with saturated sampling techniques. Data management was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25.0 which was used to test techniques such as validity tests, reliability tests, classic assumption tests which include normality tests, heteroscedasticity tests and multicollinearity tests, statistical tests which include coefficient of determination tests and multiple linear tests, and hypothesis testing which includes the t test (partial) and f test (simultaneous).

The results of the research show that partially Person Job Fit and Self Concept have a significant effect on Work Meaningfulness in YDSF Surabaya volunteers, and simultaneously Person Job Fit and Self Concept have a significant effect on Work Meaningfulness in YDSF Surabaya volunteers.

Keywords: person job fit, self concept, work meaningfulness, volunteer.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I.....	11
PENDAHULUAN.....	11
1.1. Latar Belakang Masalah.....	11
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Zakat, Infaq dan Sedekah.....	9
2.1.2. <i>Person Job Fit</i>	11
2.1.3. <i>Self Concept</i>	19
2.1.4. <i>Work Meaningfulness</i>	30
2.2. Penelitian Terdahulu.....	40
2.3. Kerangka Konseptual.....	43
2.4. Hipotesis.....	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1. Jenis Penelitian.....	45
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	46
3.3.1. Populasi.....	46
3.3.2. Sampel Penelitian.....	46

3.4.	Variabel Penelitian.....	47
3.4.1.	Independen Variabel (X).....	47
3.4.2.	Dependen Variabel (Y).....	47
3.4.3.	Skala Pengukuran Variabel.....	48
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	48
3.6.	Data dan Sumber Data.....	49
3.6.1.	Data Primer.....	50
3.6.2.	Data Sekunder.....	50
3.7.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.7.1.	Kuisioner (Angket).....	51
3.8.	Teknik Pengolahan Data.....	51
3.8.1.	Coding Data.....	51
3.8.2.	Tabulasi.....	52
3.9.	Teknik Analisis Data.....	53
3.9.1.	Uji Validitas.....	53
3.9.2.	Uji Reabilitas.....	53
3.9.3.	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.9.4.	Uji Statistik.....	57
3.9.5.	Uji Hipotesis.....	59
	<i>Person Job Fit</i>	61
	<i>Self Concept</i>	62
	<i>Work Meaningfulness</i>	63
BAB IV		64
HASIL DAN PEMBAHASAN		64
4.1.	Gambaran Umum Penelitian.....	64
4.1.1.	Profil Lembaga.....	64
4.1.2.	Visi dan Misi.....	65
4.1.3.	Legalitas.....	67
4.1.4.	Susunan Pengurus.....	67
4.1.5.	Struktural Organisasi.....	68
4.2.	Analisis Pengembalian Responden.....	70
4.3.	Karakteristik Responden.....	71
4.3.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71

4.3.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
4.3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73
4.3.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
4.3.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	75
4.3.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	76
4.4.	Analisis Deskriptif.....	77
4.4.1.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Person Job Fit</i>	77
4.4.2.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Self Concept</i>	80
4.4.3.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Work Meaningfulness</i>	82
4.5.	Analisis Data.....	84
4.5.1.	Uji Validitas.....	84
4.5.2.	Uji Reliabilitas.....	86
4.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.5.4.	Uji Statistik.....	92
4.5.5.	Uji Hipotesis.....	94
4.6.	Hasil Pembahasan.....	97
BAB V		104
PENUTUP		104
5.1.	Kesimpulan.....	104
5.2.	Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA		107

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Acocella, J. d. (1995). *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang: IKIP Semarang.
- Agustiani, H. (2020). *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep Diri dan Penyesuaian Diri*. Bandung: Refika Aditama.
- Anupama Narayan, D. S. (2021). Individual and Relational Self-Concept in a Team Context. *Team Performance Management: An International Journal*, 236-255.
- Astiti, N. K. (2020). Peranan Komitmen Organisasi dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention Generasi Y pada Karyawan di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana vol.7*, 66-76.
- Astuti, S. D. ((2021)). Model Person-Organization Fit (P-O FIT Model) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2010, Hal. 43 - 60, 43.
- B.D. Rosso, A. W. (2019). On The Meaning of Work : A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 91-127.
- Bakker, A. D. (2018). Leader-Member Exchange, Work Engagement, and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology*, 754-770.
- Bowen, C. O. (2004). Understanding HRM-Firm Performance Linkages : The Role of The Strength of The HRM System. *The Academy of Management*, 203-211.
- Budi Sulaiman, R. S. (2017). Intervensi self-Regulation Empowerment program untuk meningkatkan motivasi berprestasi mahasiswa non reguler di jurusan Universitas x. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan seni*, 519-528.
- Burns, R. (1993). Konsep Diri : *Teori, Pengukuran, Perkembangan, dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.

- Clifton O. Mayfield, T. D. (2009). A Prosocial Self-Concept Approach to Understanding Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 741-763.
- Coulter, S. P. (2012). *Management*. United States of America : Pearson Educational Limited.
- D. Bowen, C. G. (2002). The Role of Human Resource Management : An Exploratory Study of Cross Country Variance. *Human Resource Management Review*, 103-122.
- Darmawan, C. W. (2015). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Perilaku Proposial Siswa SMA Muhammadiyah Malang. *PSIKOVIDYA*, 94-105.
- Daulay, N. (2020). Islamic Education in the study of islamic psycology. *Ar-Rainiry : International Journal of Islamic Studies*, 193-208.
- DeRue, D. C. (2002). The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology* , 875-884.
- Desmita. (2012). *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dewi, N. k. (2017). Manfaat program pendidikan Inklusi pada AUD. *Jurnal Pendidikan Anak*, 12-19.
- Dia Zeglat, S. J. (2019). Meaningful Work and Organizational Outcomes The Mediating Role of Individual Work Performance. *Management Research Review*, 859-878.
- Donde P. Ashmos, D. D. (2000). Spirituality at work : A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 134-145.
- Ebru Düşmezkalender, C. S. (2020). The effect of islamic work ethic on person organization fit and workplace deviance in hotel. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*.
- Eider Goni, J. M. (2011). Structure of the Personal Self-concept (PSC) Questionnaire. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 509-522.
- Fajri, N. &. (2019). Person Job Fit on Turnover Intention : Mediated Employee engagement. *International Conference on Rural Development and Enterprenurship 2019*, 320-327.

- Fatma Nur Iplik, K. C. (2019). The Simultaneous Effect of Person-Organization and Person-Job Fit on Turkish Hotel Managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 644-661.
- Feliana Ade Suryani, M. S. (2016). Pengukuran Motivasi Karyawan Dengan Menggunakan Multidimensional Work Motivation Scale Dan Motivation At Work Scale (Studi Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Magelang). *Diponegoro Journal of Management*, 1-7.
- Fitts, W. H. (1971). *The Self Concept and Self Actualization*. California: Western Psychological Service.
- Florina Guadalupe Arredondo Trapero, L. E. (2017). Differences on self-perception of organizational pride and loyalty in Millennial & Generation X, considering gender and seniority variables. *BEH - Business and Economic Horizons*, pp.270-286.
- Furnham, H. C. (1997). Personality and Happiness. *Psychological Reports*, 761-762.
- Gana, K. (2012). *Psychology of Self Concept*. New York: Nova Science Publishers.
- Geldenhuis, M. (2014). Meaningful Work, Work Engagement and Organisational Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-10.
- Ghaderi, A. (2005). Psychometric Properties of the Self-Concept Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 139-146.
- Hackman, G. O. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 159-170.
- Hamzah, I. F. (2019). Aplikasi Self-Determination Theory pada kebijakan Publik era industri 4.0. *PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi*, 66-73.
- Hari Rarindo, D. B. (2021). Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan Antara Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja pada pekerja konstruksi. *Jurnal psikologi teori dan terapan*, 52-63.
- Hurlock, E. (2002). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

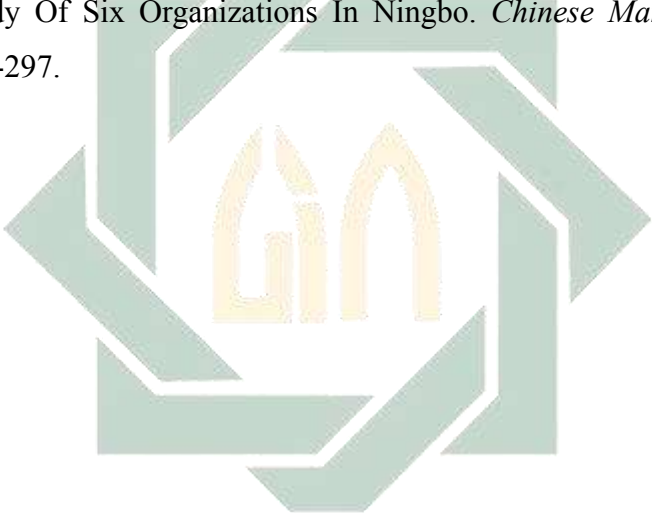
- Judith L. Meece, M. J.-Y. (2011). Relationship of School Context to Rural Youth's Educational Achievement and Aspirations. *Journal of Youth and Adolescence*, 1225-1242.
- Lawrence, A. (2004). Screening for Person-Job Fit : Incremental Validity of A Congruence Based Approach to Assessment. *Dissertation Abstracts International : The Sciences And Engineering*.
- Linda Khilyatul Azizah, A. A. (2016). Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Berkala Kesehatan* , 60-66.
- Lintina, S. (2015). Pengaruh Konsep Diri dan Pola Asuh Orang Tua Terhadap Kemandirian Mahasiswa Psikology UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Skripsi*.
- Lukito, H. &. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT SEMEN PADANG denga Variabel Demografis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 167-186.
- M.E. Morin, C. A. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment : The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology* , 479-495.
- M.P.Leiter, A. B. (2010). *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Researc*. New York: Psychology Press.
- Mangkunegara, A. A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mappiare, A. (2008). *Pengantar konseling dan psikoterapi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maria Tims, D. D. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness : A three-wave study. *Journal vocational behaviour*, 44-53.
- Martoyo, S. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation . *Originally Published in Psychology Review*, 370-396.
- Maxime A.Tremblay, C. M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizatioanal Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 213-226.
- Mayer, J. D. (2008). Personal Intelligence. *Journal Indexing and Metrics*, 209-232.
- Mc.Clelland, C. D. (1988). *Human Motivation*. New York: Cambrige University Press.
- Meitar R.C, A. C. (2009). Linking Meaningfulness in the Workplace to Employee Creativity : The Intervening Role of Organizational Identification and Positive Psychological Experiences. *Creativity Reserach Journal*, 361-375.
- Meyer, N. A. (2017). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Michael F.Steger, B. J. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal Career Assessment*, 322-337.
- Muhammad Alfani, M. H. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin . *Jurnal Riset Inspirasi Manajemendan Kewirausahaan*, 73-85.
- Muhasanah, L. Z. (2020). Perbedaan Gaya Mengajar Guru Laki-Laki Dan Guru Perempuan Dalam Mengembangkan Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Rumpun Pendidikan Agama Islam Di Kelas X Dan XI Madrasah Aliyah Negeri 2 Jember Tahun Ajaran 2017/2018 . *Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidayah 2*, no.2, 92-124.
- Mulyati, R. (2020). Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 29-44.

- Munirah. (2015). Sistem pendidikan di Indonesia: antara keinginan dan realita. *E-Jurnal UIN Alauddin Makassar*, 233-245.
- Murray R. Barrick, N. L. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior : The Role of Personalit, Job Characteristics, and Experienced Meaningfulness. *The Academy of Management Review*, 1-50.
- N.Prabawati, I. (2017). Meaningful Work dan Work Engagement Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi vol.10*, 83-91.
- Nugroho, W. (2021). Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit Pada Salesperson Generasi Milenial Di Industri Properti Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 1-9.
- Ollani Vabiola Bangun, I. W. (2017). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 2071-2102.
- Pitri Andriyani, D. M. (2021). Pengaruh Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan . *JURNAL INSPIRASI BISNIS DAN MANAJEMEN* , 189-198.
- Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Sebagai Panggilan (calling) dengan Keterikatan Kerja. *Calyptra : Jurnal ilmiah mahasiswa Universitas Surabaya*.
- R. Bolus, R. S. (1982). Self Concept : The Interply of Theory and Methods. *Journal of Education Psychology*.
- R.D Feldman, E. P. (2009). *Human Development (Eleventh Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmat, J. (2000). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, J. (2005). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmat, J. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rhein, M. H. (2011). Organizational pride and its positive effect on employee behavior. *journal of sevice management*.

- Rifa Juniartika, E. Y. (2020). Efektivitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk Meningkatkan Keterikatan Karyawan pada Perawat. *MEDIAPSI*, 26-36.
- Rivai, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori dan praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, H. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.X. *Journal of Management And Business Review*, 1-25.
- Rizkia, A. (2020). Pengaruh Person Job Fit, Self Concept dan Motivasi Kerja Terhadap Meaningfulness of Work. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU) 4*.
- S. Rothmann, L. H. (2013). Callings, Work Role Fit, Psychological Meaningfulness and Work Engagement Among Teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 1-16.
- Sabeen Hussain Bhatti, D. V. (2020). Social capital, Knowledge Sharing, Work Meaningfulness and Creativity: Pakistani Pharmaceutical Industry. *Journal of Intellectual Capital*.
- Scroggins, W. A. (2018). Antecedents and Outcomes of Experienced Meaningful Work : A Person-Job Perspective. *Journal of Business Inquiry*, 68-78.
- Sekiguchi, T. (2004). Person Organization Fit and Person Job Fit in Employee Selection . *A Review of the Literature Osaka Keidai Ronshu* , 179-196.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Snell, G. W. (2013). *Principles of Human Resource Management*. Singapore: South Western Cengage Learning.
- Sobur, A. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiowati, S. K. (2018). The Effect of Person Job Fit on Employee Engagement among lectures in Higher Education Institution : Is there a

- Difference Between lectures in Public and Private Higher Education Institutions ? *International Review of Management and Marketing*, 75-80.
- Supardi, d. A. (2004). *Dasar-dasar perilaku organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Titis Widyaastuti, I. Z. (2018). Hubungan Antara Person Job Fit dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati*, 73-79.
- Wright, M. L.-W. (2012). Measuring the Meaning of Meaningful work : Development and Validation of the Comprehensive Meaning Work Scale (CMWS). *Article in Group & Organization Management*, 656-685.
- Yang, F. (2011). Work, Motivation and Personal Characteristics: an In-Depth Study Of Six Organizations In Ningbo. *Chinese Management Studies*, 272-297.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A