

PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP JOB CRAFTING DENGAN PERSON JOB FIT SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PEGAWAI DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO

Hendrianto, Ahmad Husin, Retnoning Ambarwati
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wijaya Mulya Surakarta
Email : antohendri827@gmail.com

Abstract : *The problem formulation in this research is whether there is an influence of Self Efficacy on Person Jobfit for Sukoharjo Regency Food Service Office Employees? Is there an influence of Self Efficacy on Job Crafting for Sukoharjo Regency Food Service Office Employees? Is there an influence of Person Jobfit on Job Crafting for Employees? Sukoharjo Regency Food Service Office?, is there an influence of Person Jobfit on Job Crafting of Sukoharjo Regency Food Service Office Employees through Person Jobfit?. The aim of this research is to determine whether there is an influence of self-efficacy on job crafting with job person as a moderator variable. The hypothesis is that it is thought that there is an influence of self-efficacy on job crafting with job person as a moderator variable. This type of research is quantitative research. This research was carried out at the Sukoharjo district food service office by taking a sample of 29 employees. Based on the research results, the results showed that the influence of Self Efficacy on the Personal Jobfit of Sukoharjo Regency Food Service Employees was proven to be true. This is because the t-value obtained was 16.793 >) of 0.000 (significant), because it was more than 0.05. Because the t-count value is 16.793 > 1.703 with a significance level (> t-table 1.703, there is no influence of Self Efficacy on the Personal Jobfit of Sukoharjo Regency Food Service Employees. The second statement states that the influence of Self Efficacy on Job Crafting of Sukoharjo Regency Food Service Employees is proven to be true. This is because the t-value obtained is 3.775 >) of 0.000 (significant), because it is more or less than 0.05. Because the t-count value is 3.775 > 1.703 with a significance level (> t-table 1.703, there is an influence of Self Efficacy on Job Crafting of Sukoharjo Regency Food Service Employees. The third statement which states that there is an influence of Personal Job Fit on Job Crafting of Sukoharjo Regency Food Service Employees is not proven to be true. This is because the t-value obtained is 1.890 >) of 0.059 (significant), because it is more than 0.05. Because the t-count value is 1.890 < 1.703 with a significance level (< t-table 1.703, there is no influence of Personal Jobfit on Job Crafting of Sukoharjo Regency Food Service Employees. It has been proven that the influence of Self Efficacy on Job Crafting with Personal Jobfit as a mediating variable among Food Service Employees in Sukoharjo Regency is true. This is because the t-count value was 1.804 > 1.703. Because the t-count value is 1.804 > t-table 1.703, then Personal Jobfit as a mediating variable is not suitable to use. Self Efficacy with Job Crafting*

Keywords: *Self Efficacy, Job Crafting, Person Jobfit*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintahan tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan kabupaten merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta ujung tombak strategis untuk keberhasilan semua program pemerintah. Karena itu, upaya untuk memperkuat kelembagaan merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Penyelenggaraan Dinas Pangan merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga Dinas Pangan memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengontrol sistem pangan yang ada di pemerintahan khususnya Kabupaten Sukoharjo (Perbub No. 56 tahun 2022)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang tergolong esensial dalam suatu perusahaan sebab SDM mempunyai peran krusial dalam membantu kelancaran organisasi sehingga kegiatan operasional pada organisasi tersebut dapat dilaksanakan seoptimal mungkin. Jika tidak terdapat SDM yang unggul dan bermutu, organisasi akan dihadapkan pada kesulitan dalam mengoperasikan dan mengoptimalkan kegiatan usaha yang didirikannya. Berkaitan dengan efikasi diri atau kepercayaan individu dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai dinas pangan kabupaten Sukoharjo sudah memberikannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan. Akan tetapi masih adanya pegawai yang belum menguasai tentang pekerjaan yang dijalankannya, dikarenakan pegawai yang dimutasi dari dinas lain yang berbeda pelaksanaan tugasnya.

Efikasi diri adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu

Adanya perubahan persepsi dilakukan karyawan dengan mengubah batasan cara pandangnya terhadap pekerjaan. Dengan mengubah cara kerja, relasi dan persepsi maka karyawan berpotensi untuk menyesuaikan dirinya dengan pekerjaan dengan menciptakan hal yang berbeda pada pekerjaannya. Sesuai kondisi tersebut, maka penelitian ini mengambil judul “PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *JOB CRAFTING* DENGAN *PERSON JOB FIT* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA PEGAWAI DINAS PANGAN KABUPATEN SUKOHARJO”

Perumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo?

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo melalui *Person Job fit*?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Untuk mengetahui pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo melalui *Person Job fit*

Manfaat Penelitian

Manfaat Praktis

Bagi Instansi diharapkan penelitian ini dapat menjadi catatan penting dalam mengembangkan instansi. Selain itu peneliti ini juga diharapkan dapat digunakan dalam memecahkan masalah praktis yang mungkin terjadi di dalam instansi.

Manfaat Teoritis

Dapat digunakan untuk mengembangkan wawasan yang lebih luas tentang aplikasi teori yang diperoleh dari bangku kuliah ke dunia nyata dan memperkaya ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian berikutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk memudahkan pemahaman yang lebih baik, berikut disampaikan definisi operasional masing-masing variabel secara ringkas.

Self efficacy

Serangkaian perilaku pemimpin yang berbagi kekuasaan atau mengalokasikan lebih banyak tanggung jawab dan otonomi kepada pengikutnya. Indikator variabel ini adalah : Mendelegasikan, Berinisiatif, Berfokus pada tujuan, Memberi dukungan, Menginspirasi, Berkoordinasi, Memberi contoh , Memandu (Arnold et al. (2020).

Person Job fit

Job fit, atau yang juga biasa disebut dengan *person-job fit*, adalah cara untuk menilai kecocokan karakteristik kandidat dengan suatu posisi di perusahaan melalui kepribadian, soft skills, pengalaman, dan nilai-nilai (values) yang mereka miliki dalam bekerja. Indikatornya adalah Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan, Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan, Kepuasan pribadi dengan pekerjaan tersebut. (Kim et al., 2019).

Job Crafting

Menurut (Kim et al., 2019:02) *job crafting* adalah sebagai proses anggota organisasi yang menjadikan pekerjaan menjadi lebih bermakna dengan menjadikan tugas pekerjaan secara otonomi dan proaktif atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan.

Indikatornya adalah : *Cognitive crafting*, *Relation Crafting*, *Task Crafting* (Kim et al., (2019).

Penelitian Terdahulu

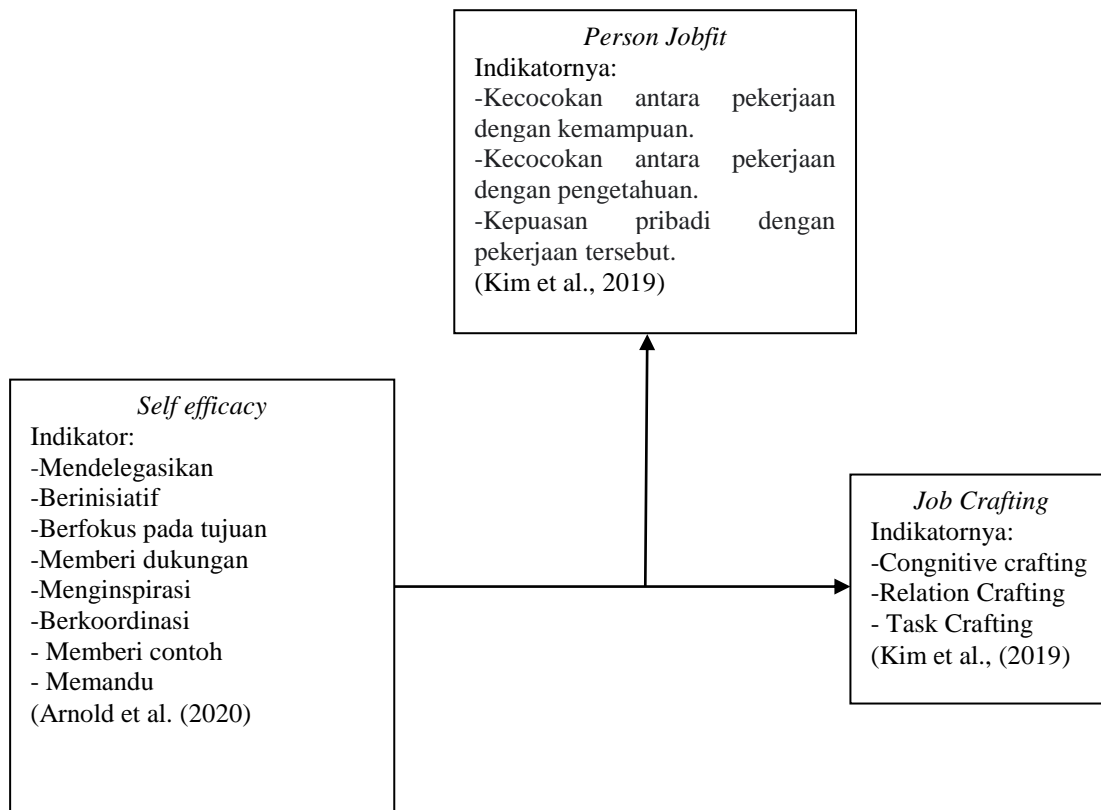
Tabel 1
Penelitian Relevan

No	JUDUL	PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	KESIMPULAN HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	<i>Job crafting labor union</i>	Almer Villajos , Cristina	Hasil dari penelitian ini terdapat hubunga	Variabel bebas sama-sama	Variabel endogen :

	<i>representati ves : its impact on and work engagement and job satisfaction</i>	garcia, 2019	positif antara self efficacy dan job crafting. Job crafting dapat meningkatkan mekanisme perilaku yang positif terhadap self efficacy pada peningkatan kinerja	meneliti <i>Job crafting labor union representati ves</i>	Person Jobfit Variabel eksogen : jobcrafting
2	<i>Translating selfefficacy in job perrformanc e over time: The role of Job crafting”</i>	Imran shafique, Masood N. Kalyar, 2018	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun presentasi kerja yang dihasilkan, berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.	Penelitian menggunakan variabel mediasi	Jobcrafting sebagai variabel terikat
3	Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh Job crafting karyawan terhadap Person Jobfit	Latifah Maulidhina Sari 2019	Job crafting berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Tirta Investama. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan PT. Tirta investama di kota Surabaya Kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh job crafting terhadap kinerja pekerjaan pada karyawan PT. Tirta Investama kota Surabaya	Sama-sama menggunakan variabel mediasi	Jobcrafting sebagai variabel bebas

Sumber: Data yang diolah, 2023

Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

—————> : Garis pengaruh parsial
Variabel Bebas: *Self efficacy*,

Variabel Terikat: *Job Crafting*

Variabel Mediasi: *Person Job fit*

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H2 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H3 : Terdapat pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
- H4 : Terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pada Pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo melalui *Person Job fit*.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah menyangkut mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo dan rencana penelitian diadakan pada Januari 2023.

Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017: 60).

Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020: 76).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo sebanyak 29 pegawai.

Sampel

32

Menurut Santoso (2015: 29), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi.

Dalam Sugiyono (2020: 135) dijelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

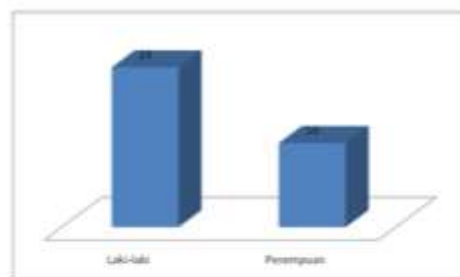
Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 29 pegawai.

Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi dijadikan sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jenis Kelamin

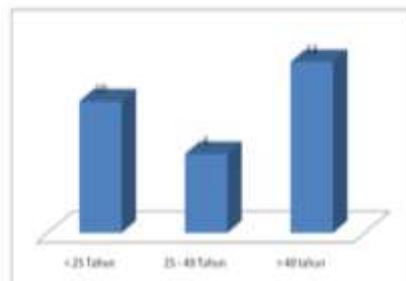


Sumber: Data diolah 2023

Gambar 2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari gambar 2 tersebut dijelaskan bahwa dari 29 responden, maka responden laki-laki sebanyak 19 orang dan perempuan sebanyak 10 orang.

Usia

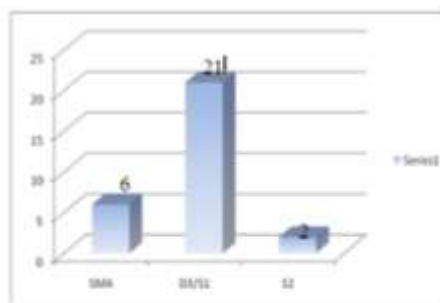


Sumber: Data yang diolah 2023

Gambar 3
Data Responden Berdasarkan Usia

Dari gambar 3 tersebut dijelaskan bahwa dari 29 responden, maka responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 10 orang, yang berusia 25 tahun sampai 40 tahun sebanyak 6 orang, dan yang berusia lebih dari 40 tahun adalah 13 orang.

Tingkat Pendidikan



Sumber: Data diolah 2023

Gambar 4
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tingkat pendidikan responden dapat diketahui, bahwa responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 6 orang, untuk pendidikan D3/S1 sebanyak 21 orang dan responden berpendidikan S2 sebanyak 2 orang.

Pengujian Hipotesis

Mengukur Nilai *Outer Model*

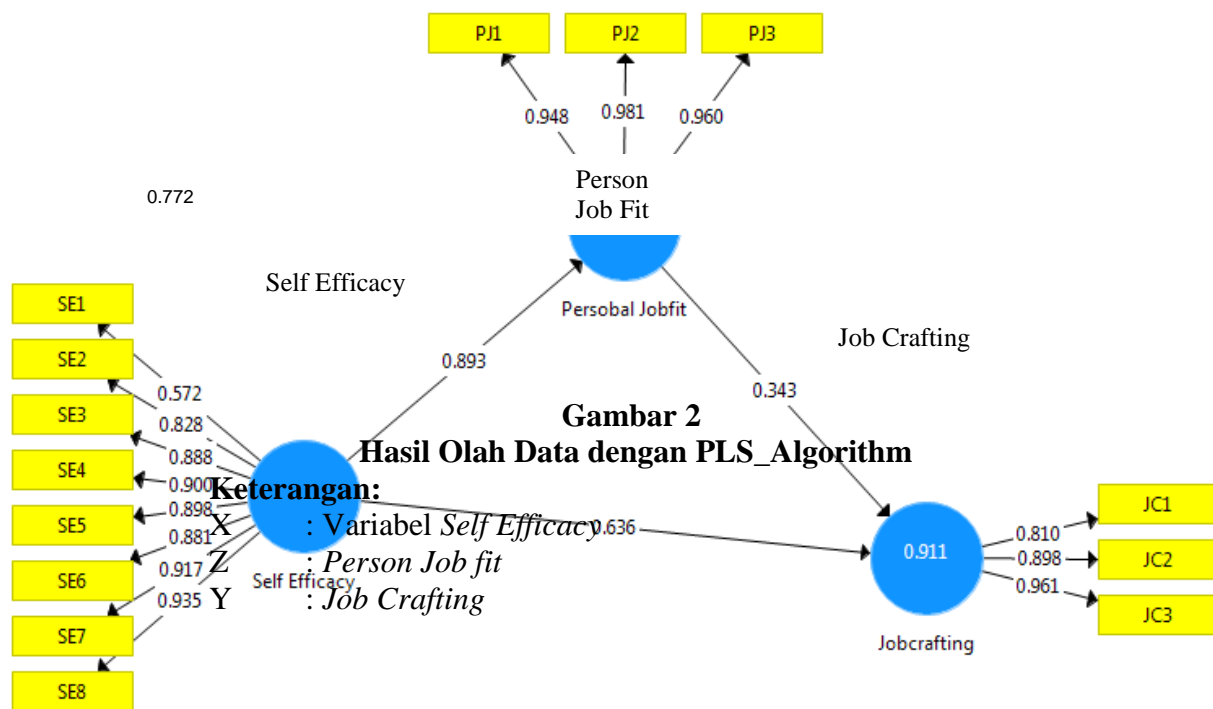
Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan koefisien *loading factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

Nilai *loading factor* (LF) dari hasil olah *Smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 4. *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian uji validitas dalam SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergen Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur

dengan nilai *loading factor* di atas $> 0,70$ sangat direkomendasikan, namun nilai di atas $> 0,50$ sampai dengan $0,60$ masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Berikut ini adalah diagram dari hasil pengujian validitas instrumen variabel penelitian (*Self Efficacy*, *Job Crafting*, *Person Job fit*) pada Smart PLS. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model CFA yang baik atau fit dilakukan tahapan atau iterasi, berikut adalah iterasi atau tahapan pertama, dimana berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui masih ada nilai *loading factor* (LF) yang berada di bawah $< 0,5$.



Berdasarkan gambar 5 diagram CFA struktural PLS-Algorithm tahap pertama di atas, dapat dikeluarkan pula nilai *loading factor* setiap indikator penelitian dalam *output outerloading* pada SmartPLS, sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Loading Factor (Outerloadings)

	<i>Job Crafting</i>	<i>Person Job fit</i>	<i>Self Efficacy</i>
JC1	0,810		
JC2	0,898		
JC3	0,961		
PJ1		0,948	
PJ2		0,981	
PJ3		0,960	
SE1			0,772
SE2			0,828
SE3			0,888
SE4			0,900

SE5		0,898
SE6		0,881
SE7		0,917
SE8		0,935

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Keterangan:

SE : *Self Efficacy*

PJ : *Person Job fit*

JC : *Job Crafting*

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2 Tabel *Loading Factor (Outerloadings)* nilai *loading factor (LF)* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu $> 0,7$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan yang baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability (CR)* atau nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dihasilkan dari perhitungan program komputer Smart-PLS dari variabel penelitian: *Self Efficacy (SE)*, *Person Job fit (PJ)*, *Job Crafting (JC)*. Nilai *Composite Reliability (CR)* dikatakan reliabel atau handal apabila mempunyai nilai lebih besar dari $> 0,8$, dan dapat dikatakan cukup reliabel jika memiliki reliabilitas $> 0,6$ sedangkan untuk nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat dikatakan baik jika mempunyai nilai lebih besar dari $> 0,70$. (Ghozali,2011) Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel output sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Job Crafting</i>	0,868 (Reliabel)	0,879 (Reliabel)	0,921 (Reliabel)	0,795 (Reliabel)
<i>Person Job fit</i>	0,961 (Reliabel)	0,963 (Reliabel)	0,974 (Reliabel)	0,927 (Reliabel)
<i>Self Efficacy</i>	0,947 (Reliabel)	0,958 (Reliabel)	0,957 (Reliabel)	0,738 (Reliabel)

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS_2023

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari

semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,70, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), mempunyai nilai lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2015).

Mengukur Nilai *Inner Model* dan *Structural Model*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R Square berdasarkan *output* dari SmartPLS.

Tabel 4
R Square Model Fit

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Job Crafting</i>	0,911	0,904
<i>Person Job fit</i>	0,798	0,790

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel *Person Job fit* (Z) sebesar 0.911 artinya variabilitas *Person Job fit* (Z) yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel *Self Efficacy* (X) dan sebesar 91,1%. Sedangkan untuk nilai *R-square* variabel *Job Crafting* (Y) sebesar 0.798, hal ini mempunyai arti bahwa variabilitas *Job Crafting* (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel *Self Efficacy* (X), dan *Person Job fit* (Z) sebesar 79,8%. Pengujian pada R-Square ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan.

Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.703), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (29 - 2)$$

$$= 27$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 27. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,703. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5
 Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Person Job fit</i>	0,893	0,892	0,053	16,793	0,000
<i>Self Efficacy -> Jobcrafting</i>	0,636	0,638	0,168	3,775	0,000
<i>Person Job fit -> Jobcrafting</i>	0,343	0,340	0,181	1,890	0,059

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 2023

Berdasarkan tabel 5. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap 4 hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $16,793 > 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena tingkat signifikan kurang dari 0,05. Karena nilai t-hitung $16,793 > t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo

Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $3,775 > 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena tingkat signifikan kurang dari 0,05. Karena nilai t-hitung $3,775 > t\text{-tabel } 1,703$, maka terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo

Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $1,890 > 1,703$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,059 (signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,068 < t\text{-tabel } 1,703$, maka tidak terdapat pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo

Untuk menjawab apakah variabel intervening dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
 Analisis Pengaruh Jalur Intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Self Efficacy -> Person Job fit -> Job crafting</i>	0,306	0,306	0,170	1,804	0,072

Sumber: Olah data SmartPLS, 2023

Jadi hipotesis yang ke empat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tidak Terdapat pengaruh Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* dengan *Person Job fit* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai signifikasinya $0,072 > 0,05$. Karena tingkat

signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka *Person Job fit* sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan. Self Efficacy dengan Job Crafting

Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Person Job fit* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh *Person Job fit* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis ke empat tidak terdapat pengaruh Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* dengan *Person Job fit* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Personal Jobfit Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo .
2. Terdapat pengaruh Self Efficacy terhadap Job Crafting Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.
3. Tidak terdapat pengaruh *Personal Job fit* terhadap *Job Crafting* Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.
4. Tidak terdapat pengaruh Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Job Crafting* dengan *Personal Job fit* sebagai variabel mediasi pada Pegawai Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo.

Saran

1. Bagi instansi penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian proaktif dengan job crafting. Pada instansi yang menuntut job crafting tinggi disarankan instansi tersebut lebih mempertahankan dan meningkatkan kepribadian proaktif dengan cara dari tiap individu ditingkatkan.
2. Diharapkan pegawai selalu berupaya meningkatkan job crafting melalui diskusi dengan atasan, rekan kerja, menerima kritik dan masukan serta berusaha menggali kelebihan dan kekurangan diri sendiri agar dapat memiliki job performance yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Arikunto Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Arnold, 2020. *Hedonic Shopping Motivation*. Journal of Retailing, Vol 79: 77-79.

Baharudin. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar. Interpratama

Bandura, Albert. 2018. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.

- Fathoni. 2016. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan*. Skripsi. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Faustino Cardoso Gomes. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Fred Luthans. 2016. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, I.2017. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan SPSS*. Semarang Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Sumanora, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hosnawati. 2016. *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Ilyas. 2015. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian. Ekonomi
- Imam Ghozali. 2015. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Luthfans. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nasir. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ndraha. 2017. *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo. 2018. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ranupandojo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2017. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Ruky. 2016. *istem Manajemen Kenerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Santoso. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Jakarta: Gramedia
- Samsudin. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia

- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya. 2020. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Surakarta
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suprpto. 2015. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke Lima Erlangga. Jakarta
- Sutrisno. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Stehpeh P. Robbins dalam Wibowo. (2021). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Jilid kedua. Jakarta: Penerbit Prinhallindo.
- Sadili Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Singih Santoso dan Fandy Tjiptono. 2017. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Elex Multimedia
- Soewarna Handyaningrat. 1996. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Supranto, J. 2020. *Statistik 2*. Jilid 2. Jakarta. Erlangga
- Sutarto. 2016. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo. 2021. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Indeks