

**PERAN *PERSON-JOB FIT* DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***

**Skripsi**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat**

**Sarjana Manajemen (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Disusun Oleh:**

**Bonifasius Kevin Purwanto**

**NPM: 210325998**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PERAN *PERSON-JOB* FIT DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

Disusun oleh:

BONIFASIUS KEVIN PURWANTO

NPM: 21 03 25998

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing,



Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc.

16 Mei 2025

## HALAMAN PENGESAHAN

**PERAN *PERSON-JOB* FIT DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

**Bonifasius Kevin Purwanto**

**NPM: 21 03 25998**

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji  
pada tanggal 13 Juni 2025  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima  
sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen  
(SI) Program Studi Manajemen

**SUSUNAN PANITIA PENGUJI**

**Ketua Panitia Penguji**

**Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc.**

**Anggota Panitia Penguji**

**Daniel Yudistya Wardhana, SE., MEI.**

**Dismas Persada D. Pramudita, S.M., M.SM.**

**Yogyakarta, 13 Juni 2025**

**Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Wenefrida Mahestu Novindra Krisjanti, SE., M.Sc.IB, Ph.D**

## PERNYATAAN

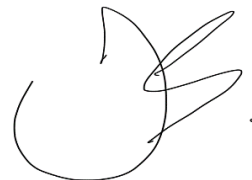
Saya yang bertanda tangan di bawah ini, dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PERAN *PERSON-JOB* FIT DALAM MEMEDIASI PENGARUH *INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***

Merupakan benar hasil karya saya sendiri. Segala bentuk pernyataan, ide, maupun kutipan secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain, telah dicantumkan secara tertulis di dalam skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi dalam skripsi ini, maka, gelar dan ijazah yang saya peroleh dapat dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Mei 2025

Yang Menyatakan



**Bonifasius Kevin Purwanto**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, karunia, dan Rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan penelitian skripsi ini dengan baik. Penelitian dengan judul ”Peran *Person-Job Fit* dalam memediasi pengaruh *Inclusive Leadership* terhadap *Work Engagement*” ini dilakukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

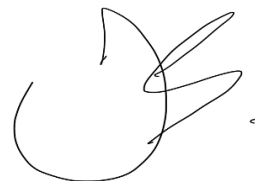
Penulis menyadari bahwa dapat terselesaikan karena adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis juga hendak mengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh pihak yang telah senantiasa memberikan bimbingan, bantuan dan dukungan dalam terselesainya penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan karunia pada penulis, sehingga penulis diberikan kesehatan dan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc. Selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing, mendampingi, memberi masukan, dan membantu dalam proses penyusunan penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan tepat waktu.

3. Keluarga saya yang tercinta, Bapak Rudy Purwanto, Ibu Juliana Dewy, kakak saya Laurensius Evan Purwanto yang selalu mendoakan, menemani, memberikan dukungan, dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen, staff, dan karyawan UAJY terkhusus FBE UAJY yang telah memberi ilmu dan pengalaman pada penulis ketika berada dalam masa studi.
5. Teman-teman saya yang telah memberi pengalaman, kenangan, dan kenyamanan semasa berkuliah di Atma Jaya Yogyakarta.
6. Teman-teman bimbingan skripsi Bu Desy yang telah menjadi teman seperjuangan dan saling membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini

Peneliti juga menyadari bahwa terdapat kekurangan dalam penelitian ini, maka dari itu peneliti memohon maaf apabila masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berfungsi sebagai sumber berharga untuk penelitian di masa depan.

Penulis



Bonifasius Kevin Purwanto

## DAFTAR ISI

|                                         |     |
|-----------------------------------------|-----|
| HALAMAN PERSETUJUAN .....               | ii  |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                | iii |
| PERNYATAAN .....                        | iv  |
| KATA PENGANTAR .....                    | v   |
| DAFTAR ISI .....                        | vii |
| DAFTAR TABEL .....                      | ix  |
| DAFTAR GAMBAR .....                     | x   |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                   | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....                 | 1   |
| 1.1 Latar Belakang .....                | 1   |
| 1.2 Rumusan Masalah .....               | 5   |
| 1.3 Batasan Masalah .....               | 5   |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....             | 6   |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....            | 7   |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....         | 7   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....           | 9   |
| 2.1 Landasan Teori .....                | 9   |
| 2.1.1 <i>Work engagement</i> .....      | 9   |
| 2.1.2 <i>Inclusive leadership</i> ..... | 12  |
| 2.1.3 <i>Person-job fit</i> .....       | 15  |

|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                                                                            | 18 |
| 2.3 Pengembangan Hipotesis .....                                                                                          | 19 |
| 2.3.1 Pengaruh <i>inclusive leadership</i> terhadap <i>work engagement</i> .....                                          | 19 |
| 2.3.2 Pengaruh <i>Inclusive leadership</i> terhadap <i>person-job fit</i> .....                                           | 20 |
| 2.3.3 Pengaruh <i>person-job fit</i> terhadap <i>work engagement</i> .....                                                | 21 |
| 2.3.4 Pengaruh <i>person-job fit</i> dalam memediasi <i>inclusive leadership</i><br>terhadap <i>work engagement</i> ..... | 23 |
| 2.4 Kerangka Penelitian .....                                                                                             | 24 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....                                                                                       | 25 |
| 3.1 Jenis Penelitian .....                                                                                                | 25 |
| 3.2 Lokasi Penelitian .....                                                                                               | 26 |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                                                                                             | 27 |
| 3.3.1 Populasi .....                                                                                                      | 27 |
| 3.3.2 Metode Pengambilan Sampel .....                                                                                     | 27 |
| 3.3.3 Jumlah Sampel .....                                                                                                 | 28 |
| 3.4 Jenis Data Penelitian dan Sumber Data .....                                                                           | 28 |
| 3.5 Metode Pengumpulan Data .....                                                                                         | 29 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....                                                                                            | 30 |
| 3.7 Metode Pengujian Instrumen .....                                                                                      | 31 |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                                                                                 | 31 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                                                                                              | 32 |

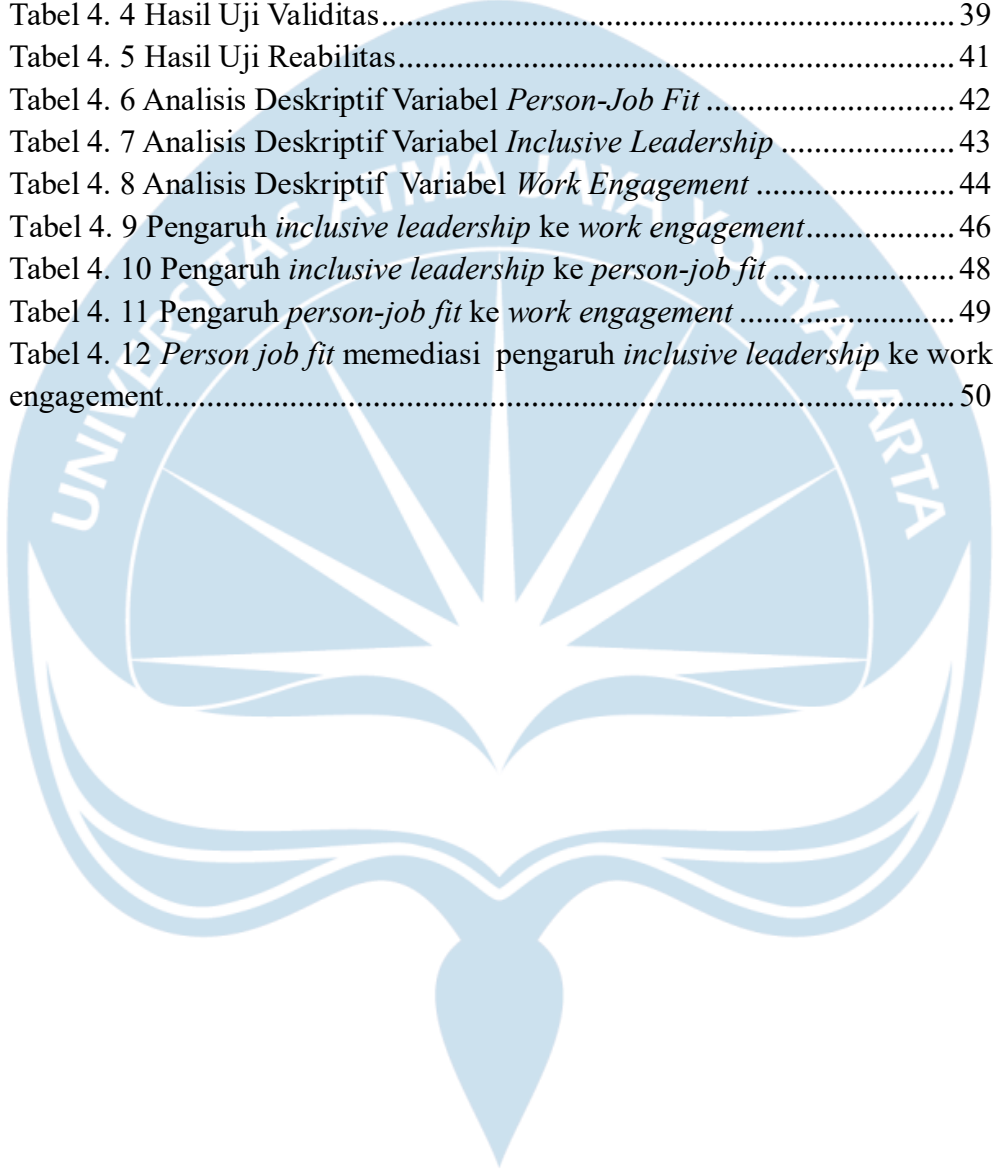
|                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.8 Metode Analisis Data .....                                                                                            | 33 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif .....                                                                                           | 34 |
| 3.8.2 Pengujian Hipotesis.....                                                                                            | 35 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                                                                                         | 37 |
| 4.1 Karakteristik Responden.....                                                                                          | 37 |
| 4.2 Hasil Pengujian Instrumen.....                                                                                        | 38 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas.....                                                                                            | 38 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                                                                                        | 40 |
| 4.3 Metode Analisis Data .....                                                                                            | 41 |
| 4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif .....                                                                                     | 41 |
| 4.3.2 Hasil Uji Hipotesis .....                                                                                           | 46 |
| 4.4 Pembahasan.....                                                                                                       | 52 |
| 4.4.1 Pengaruh <i>Inclusive Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....                                          | 52 |
| 4.4.2 Pengaruh <i>Inclusive Leadership</i> terhadap <i>Person-Job Fit</i> .....                                           | 53 |
| 4.4.3 Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....                                                | 54 |
| 4.4.4 Pengaruh <i>person-job fit</i> dalam memediasi <i>inclusive leadership</i><br>terhadap <i>work engagement</i> ..... | 55 |
| BAB V PENUTUP .....                                                                                                       | 57 |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                                                      | 57 |
| 5.2 Implikasi Manajerial.....                                                                                             | 58 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian.....                                                                                          | 60 |

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 5.4 Saran Penelitian..... | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA .....      | 62 |
| LAMPIRAN .....            | 64 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....                                                                            | 18 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....                                                                          | 37 |
| Tabel 4. 2 Usia responden .....                                                                                  | 37 |
| Tabel 4. 3 Masa kerja .....                                                                                      | 38 |
| Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....                                                                              | 39 |
| Tabel 4. 5 Hasil Uji Reabilitas.....                                                                             | 41 |
| Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel <i>Person-Job Fit</i> .....                                              | 42 |
| Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel <i>Inclusive Leadership</i> .....                                        | 43 |
| Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i> .....                                             | 44 |
| Tabel 4. 9 Pengaruh <i>inclusive leadership</i> ke <i>work engagement</i> .....                                  | 46 |
| Tabel 4. 10 Pengaruh <i>inclusive leadership</i> ke <i>person-job fit</i> .....                                  | 48 |
| Tabel 4. 11 Pengaruh <i>person-job fit</i> ke <i>work engagement</i> .....                                       | 49 |
| Tabel 4. 12 <i>Person job fit</i> memediasi pengaruh <i>inclusive leadership</i> ke <i>work engagement</i> ..... | 50 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Penelitian ..... | 24 |
|--------------------------------------|----|



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Lampiran 1. Hasil Output SPSS .....    | 64 |
| Lampiran 2. Kuesioner Penelitian ..... | 77 |
| Lampiran 3. Surat Riset .....          | 85 |
| Lampiran 4. Hasil Cek Turnitin.....    | 86 |



**PERAN *PERSON-JOB* FIT DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
*INCLUSIVE LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT***

**Disusun oleh :**

**Bonifasius Kevin Purwanto**

**Pembimbing :**

**Aloysia Desy Pramusiwi, SE., M.Sc.**

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas

Atma

Jaya Yogyakarta, Jalan Babarsari 43 – 44, Daerah Istimewa Yogyakarta.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *inclusive leadership* terhadap *work engagement* dengan mempertimbangkan *person-job fit* sebagai variabel mediasi. *Inclusive leadership* dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, terbuka, dan suportif, sehingga dapat meningkatkan *work engagement* karyawan dalam pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 45 responden yang bekerja di perusahaan manufaktur PT Superior Porcelain Sukses di Subang, Jawa Barat. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear dan uji mediasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *inclusive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Selain itu, *inclusive leadership* juga berpengaruh positif terhadap *person-job fit*. Meskipun pengaruh *person-job fit* terhadap *work engagement* tidak signifikan secara kuat, keberadaannya tetap memberikan kontribusi dalam hubungan antara *inclusive leadership* dan *work engagement*. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang inklusif serta perhatian terhadap kesesuaian antara individu dan pekerjaannya dapat mendukung peningkatan *work engagement* karyawan dalam pekerjaan.

Kata kunci: *Inclusive Leadership*, *Person-Job Fit*, dan *Work Engagement*.