



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh *Person-Job Fit* Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara

*The Effect of Person-Job Fit and Work Engagement on the Performance of Employees at the Department of Labor and Transmigration in Morowali Utara Regency.*

Putri Nela<sup>1\*</sup>, Yoberth Kornelius<sup>2</sup>, Andi Indriani Ibrahim<sup>3</sup>, Nur Riski Islianty<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako  
[putrinella29@gmail.com](mailto:putrinella29@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako  
[yobert618@gmail.com](mailto:yobert618@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako  
[andi.indriani.ibrahim@gmail.com](mailto:andi.indriani.ibrahim@gmail.com)

<sup>4</sup>Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako  
[nuriskislianty@gmail.com](mailto:nuriskislianty@gmail.com)

\*Corresponding Author: E-mail: [putrinella29@gmail.com](mailto:putrinella29@gmail.com)

### Jurnal Penelitian

#### Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

#### Kata Kunci:

*Person-Job Fit*, Keterlibatan Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### Keywords:

Person-Job Fit, Work Engagement, Employee Performance, Department of Labor and Transmigration.

DOI: [10.56338/jks.v8i10.8816](https://doi.org/10.56338/jks.v8i10.8816)

### ABSTRAK

Pengaruh *Person-Job Fit* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara." Dibimbing oleh Yoberth Kornelius. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person-job fit* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara. *Person-job fit* menggambarkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana individu secara aktif terlibat dalam pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan kausal. Data diperoleh dari 35 responden melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *person-job fit* maupun keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu serta peningkatan partisipasi pegawai dalam lingkungan kerja untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

### ABSTRACT

*The Effect of Person-Job Fit and Job Engagement on Employee Performance at the Manpower and Transmigration Office of North Morowali Regency.* Supervised by Yoberth Kornelius. This study aims to determine the effect of *person-job fit* and job engagement on employee performance at the Manpower and Transmigration Office of North Morowali Regency. *Person-job fit* describes the match between individual characteristics and job demands, while job engagement reflects the extent to which an individual is actively involved in their work. This study used a quantitative approach with descriptive and causal methods. Data were obtained from 35 respondents through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 25. The results showed that both *person-job fit* and job engagement have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. These findings emphasize the importance of job placement that matches individual abilities and increases employee participation in the work environment to achieve optimal performance. This research is expected to serve as a reference for organizations in increasing productivity and work efficiency.

## PENDAHULUAN

Kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi. Kemampuan pegawai dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuannya dalam pekerjaan menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja kerja.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah, pegawai yang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan keinginannya cenderung kurang termotivasi dan dapat mengalami kejenuhan. Tingginya angka persentase, Ketidaksiharian antara individu dan pekerjaannya dapat mendorong pegawai untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan keterampilan dan preferensinya. *Person-job fit* dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kedua faktor ini berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain *person-job fit*, keterlibatan kerja (*work engagement*) juga menjadi faktor penting yang menentukan kinerja pegawai. Keterlibatan kerja mengacu pada partisipasi aktif individu dalam pekerjaan yang mencerminkan penghargaan terhadap dirinya sendiri serta komitmen terhadap tugasnya. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan menunjukkan motivasi yang kuat, antusiasme, serta dedikasi dalam menyelesaikan tugasnya.

Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai secara aktif berkontribusi dalam pekerjaannya dengan penuh dedikasi. Lanjutan wawancara mengenai keterlibatan kerja, beberapa permasalahan yang sering dihadapi pegawai yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja, pegawai yang tidak merasa dihargai atau tidak memiliki tantangan dalam pekerjaannya cenderung kehilangan semangat dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, faktor seperti kepemimpinan yang buruk, komunikasi yang tidak efektif, serta budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menyebabkan pegawai kehilangan keterlibatan dalam pekerjaan mereka.

Beban kerja yang berlebihan, pegawai yang dibebani dengan tugas yang terlalu berat atau jam kerja yang panjang dapat mengalami stres dan kelelahan yang berdampak pada penurunan keterlibatan kerja. Kurangnya kesempatan untuk berkembang, jika pegawai merasa tidak memiliki peluang untuk belajar dan mengembangkan karier mereka, keterlibatan kerja mereka dapat menurun. Keterlibatan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya. Individu yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi akan lebih fokus, antusias, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya. Keterlibatan kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi, efektivitas, serta inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diukur dari efektivitas, efisiensi, serta kontribusi individu terhadap organisasi. Lanjutan wawancara peneliti dengan pegawai mengenai kinerja pegawai yaitu kurangnya kompetensi pegawai, jika pegawai tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugasnya, kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan menurun.

Tingkat stres yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan pegawai mengalami stres, yang berdampak negatif pada produktivitas. Kurangnya dukungan dari organisasi faktor seperti kurangnya fasilitas, sistem penghargaan yang tidak adil, serta minimnya umpan balik dari pimpinan dapat membuat pegawai kehilangan motivasi dalam bekerja. Rendahnya disiplin dan komitmen kerja pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, sering absen, serta memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

*Person-job fit* dan keterlibatan kerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja pegawai. *Person-job fit* yang tinggi cenderung meningkatkan keterlibatan kerja karena pegawai merasa lebih nyaman dengan pekerjaannya. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang tinggi dapat memperkuat dampak positif dari *person-job fit* terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali Utara, serta beberapa teori pendukung yang diambil sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Kabupaten Morowali Utara<sup>1</sup>

## METODE PELAKSANAAN

Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah Penelitian ini menggunakan paradigma positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, <sup>2</sup>analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Peneliti menggunakan teknik wawancara, berstruktur yang bisa disebut sebagai kuesioner/angket yang mana nantinya akan diisi oleh para pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara.

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti atau bersifat sebab dan akiba metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Jenis penelitian ini dipilih untuk menguji hipotesis sehingga dapat menjelaskan pengaruh variabel<sup>3</sup>el indenpenden yaitu, *Person Job fit* dan Keterlibatan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Objek yang diteliti oleh penulis adalah pengaruh Person-Job fit dan Keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Model penelitian yang digunakan ialah model ganda dengan dua variabel independen/bebas yang tentunya untuk mencari seberapa besar hubungan antara X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta mencari hubungan secara bersama sama terhadap Y.<sup>4</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Person-Job Fit* adalah tingkat kecocokan atau kesesuaian antara karakteristik individu (pegawai) seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, nilai, dan minat, dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan, seperti tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. *Person-job fit* memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan seberapa efektif seseorang dalam menjalankan tugasnya. Ketika seorang pegawai<sup>5</sup> merasa bahwa kemampuan, pengalaman, serta nilai-nilainya sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, maka hal tersebut akan meningkatkan rasa percaya diri, motivasi, dan komitmen kerja. Dalam praktiknya, *person-job fit* menciptakan kondisi kerja yang harmonis antara apa yang diharapkan organisasi dan apa yang mampu diberikan oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kecocokan dengan pekerjaannya cenderung lebih mudah menyelesaikan tugas, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, serta mampu merespons dinamika pekerjaan dengan cepat dan tepat. Selain itu, pegawai juga lebih sedikit mengalami stres kerja karena merasa nyaman dan kompeten dalam posisi yang dijalankan.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara, diketahui bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalankannya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai merasa bahwa kemampuan, keahlian, dan pengalaman mereka telah sesuai dengan tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan yang diberikan. Mereka juga merasakan bahwa kebutuhan kerja mereka, seperti dukungan teknologi dan sumber daya kerja, difasilitasi secara optimal oleh organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mampu menempatkan pegawai sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Dalam keseharian, para pegawai merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya kecocokan antara peran yang dijalankan dengan kemampuan yang dimiliki.<sup>7</sup>

Ketika pegawai merasa "*fit*" dengan pekerjaannya, maka secara otomatis akan muncul rasa tanggung jawab yang tinggi, semangat dalam bekerja, dan komitmen untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa *person-job fit* bukan hanya berdampak pada aspek teknis kinerja, tetapi juga mempengaruhi aspek psikologis pegawai, seperti kepuasan kerja, loyalitas,

dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Dengan<sup>8</sup> demikian, *person-job fit* berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaannya dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, semangat kerja, dan keberlangsungan pegawai dalam organisasi<sup>9</sup>.

Hasil penelitian ini berdasarkan tanggapan responden yang menilai variabel *person-job fit* dengan (kategori sangat baik). Dimensi *demand-abilities fit* dan *need-supplies fit* menunjukkan bahwa pegawai merasa memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dan dalam hal ini *demand-abilities fit* paling dominan atau sangat baik<sup>10</sup>, artinya setiap pegawai sudah memiliki kemampuan individu tersendiri dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi sehingga hal ini dapat memberikan kinerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula. Dengan adanya *person-job fit* yang baik, pegawai mampu bekerja secara efektif dan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang tinggi, serta memperlihatkan sikap profesionalisme dalam menjalankan tugas. Ini menunjukkan bahwa *person-job fit* menjadi faktor penting yang tidak hanya mempengaruhi performa kerja secara teknis, tetapi juga secara psikologis dalam membangun kepercayaan diri dan motivasi kerja pegawai.<sup>11</sup>

Interpretasi ini sejalan dengan teori *fit* organisasi yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan pada akhirnya kinerja. Ketika pegawai merasa cocok dengan pekerjaannya,<sup>12</sup> mereka lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, yang berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian target organisasi. *Person-job fit* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Kedua variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal, di mana pegawai tidak hanya merasa cocok dengan pekerjaannya, tetapi juga terlibat secara aktif dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah suatu kondisi psikologis positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh secara<sup>13</sup> emosional, kognitif, dan perilaku dalam pelaksanaan tugas. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan keterlibatan perilaku pegawai yang paling dominan yang artinya pegawai dapat mengembangkan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan berkomitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi dengan jangka Panjang dalam hal ini sudah sangat baik sehingga pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Begitu pula mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berpartisipasi secara mental dan emosional, menunjukkan loyalitas tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya menunjukkan energi, antusiasme, dan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab yang mereka emban. Keterlibatan ini menciptakan dorongan internal untuk memberikan kinerja terbaik, menyelesaikan tugas secara efisien, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dimensi kognitif dan efektif juga menunjukkan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan identifikasi prioritas kerja. Secara emosional, pegawai menunjukkan rasa memiliki terhadap tugas yang dijalankan, serta kesediaan untuk bekerja keras demi keberhasilan organisasi. Secara kognitif, pegawai memahami dengan baik prioritas pekerjaan, mampu mengambil keputusan yang tepat, dan berpikir kritis dalam menghadapi tantangan kerja. Sementara dari sisi perilaku, mereka menunjukkan kedisiplinan, loyalitas, dan kemauan untuk berkontribusi secara berkelanjutan terhadap instansi.

Keterlibatan kerja yang tinggi menciptakan kondisi kerja yang positif dan harmonis. Pegawai tidak hanya menjalankan pekerjaan karena kewajiban, tetapi juga karena adanya komitmen pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Semangat kerja kolektif ini menjadi salah satu kekuatan utama dalam mendukung pencapaian target organisasi secara berkesinambungan. Keterlibatan kerja yang tinggi mencerminkan adanya identifikasi personal pegawai terhadap pekerjaan, perasaan memiliki (*sense of*

*ownership*), dan keinginan untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi.

Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, hal ini penting karena pegawai menghadapi tuntutan administrasi dan teknis yang tinggi. Keterlibatan yang kuat membantu meningkatkan akurasi, kecepatan respon, dan semangat kerja. Dalam penelitian ini, keterlibatan kerja mencakup aspek emosional, kognitif, dan perilaku. Secara emosional, pegawai merasa bangga memiliki ikatan terhadap pekerjaan dan menganggap tugas mereka bermakna. Dari sisi kognitif, mereka mampu berpikir kritis, memahami prioritas kerja, serta merencanakan dan mengevaluasi tugas secara efektif. Sementara itu, secara perilaku pegawai yang terlibat menunjukkan tindakan nyata seperti kerja sama yang baik, inisiatif tinggi, serta loyalitas terhadap organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab, sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang optimal. Pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan ingin memberikan kontribusi nyata.

Sebaliknya, rendahnya keterlibatan kerja dapat berdampak pada turunnya motivasi, munculnya sikap pasif, dan menurunnya produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai seperti melalui komunikasi yang terbuka, pengakuan terhadap prestasi, dan pemberian tanggung jawab yang jelas, merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Secara simultan, *person-job fit* dan keterlibatan kerja menciptakan sinergi yang berdampak positif terhadap kinerja. Pegawai yang merasa cocok dengan peran dan terlibat penuh dalam pekerjaan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas kerja, serta menunjukkan komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang demikian akan mendukung terbentuknya kinerja yang konsisten, unggul, dan berorientasi pada hasil. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa upaya organisasi dalam menempatkan pegawai sesuai kompetensi dan menciptakan suasana kerja yang mendorong partisipasi aktif akan secara langsung meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, *person-job fit* dan keterlibatan kerja merupakan dua pilar utama dalam membangun kinerja pegawai yang berkualitas.

Ketika pegawai merasa kompetensinya sesuai dengan pekerjaannya (*fit*) dan secara emosional serta perilaku terlibat dalam pekerjaan (*engaged*), maka hasil kerja cenderung lebih optimal. Pegawai menjadi lebih produktif, bekerja dengan semangat, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa *person-job fit* dan keterlibatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel *person-job fit* lebih dominan dari variabel keterlibatan kerja artinya pegawai lebih merasa bertanggung jawab, semangat dalam bekerja, dan komitmen untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Penelitian ini juga diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika, Dkk, (2024) Pengaruh *Person Job Fit*, Perilaku Kerja Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada PT. Subah Spinning Mills*) dengan hasil menunjukan bahwa secara simultan atau bersama sama *Person Job Fit*, Perilaku Kerja Inovatif Dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi Pada PT. Subah Spinning Mills*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit* (*X1*) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan dalam kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

*Person-Job Fit* adalah tingkat kecocokan atau kesesuaian antara karakteristik individu (pegawai) seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, nilai, dan minat, dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan, seperti tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. *Person-job fit* yang baik adalah kondisi di mana terdapat kesesuaian yang optimal antara kemampuan, keahlian, nilai, dan kepribadian individu dengan tuntutan, tanggung jawab, serta budaya dari pekerjaan yang dijalankan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa *person-job fit* sangat baik, namun *Need-supplies fit* harus ditingkatkan. Hasil dari penelitian ini pegawai menyetujui bahwa dalam pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dan *pre preferensi* individu seperti sumber daya, dukungan teknologi, dan sarana kerja. Pegawai menggunakan teknologi kerja sesuai dengan kebutuhan yang mereka kerjakan hal ini baik dan harus terus ditanamkan dan ditingkatkan, sumber daya yang tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja sudah baik dan perlu peningkatan organisasi untuk menciptakan pekerjaan yang telah diharapkan, organisasi perlu meningkatkan kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya yang efektif.

*Needsupplies fit* terjadi ketika pekerja<sup>14</sup>an mampu “memenuhi” kebutuhan pegawai, baik kebutuhan material (seperti gaji, fasilitas, dan tunjangan), maupun kebutuhan psikologis (seperti pengakuan, rasa aman, pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-hidup).

Hasil penelitian *Demand-Abilities Fit* sudah sangat baik dan paling dominan, pegawai menyetujui bahwa kemampuan individu sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan. Kemampuan sesuai tanggung jawab yang diberikan, memiliki pekerjaan untuk mencapai tujuan dan target dalam menyelesaikan tugas, dan mencapai target dan pekerjaan yang telah ditentukan.

*Demand-Abilities Fit* adalah salah satu dimensi dari *person-job fit* yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dengan tuntutan atau persyaratan pekerjaan yang diemban.

Hubungan antara *person-job fit* dengan kinerja pegawai sangat erat dan signifikan. *Person-job fit* mencerminkan tingkat kesesuaian antara kemampuan, keahlian, dan karakteristik individu dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang dijalankan. Ketika pegawai merasa bahwa mereka berada di posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka, maka hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Kesesuaian ini memberikan dampak positif terhadap berbagai aspek kinerja. Pegawai yang memiliki *person-job fit* yang baik akan lebih cepat memahami tugas, lebih mudah menyelesaikan pekerjaan, dan cenderung menghasilkan output kerja yang berkualitas. Mereka bekerja dengan percaya diri karena merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, *person-job fit* juga menciptakan kenyamanan psikologis dalam bekerja. Pegawai merasa dihargai dan ditempatkan pada posisi yang sesuai, sehingga mereka akan lebih termotivasi, menunjukkan loyalitas tinggi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara maksimal bagi organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini akan menciptakan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan komitmen kerja.

Sebaliknya, ketika terjadi ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, pegawai akan cenderung merasa tertekan, tidak percaya diri, dan kurang termotivasi. Hal ini dapat menurunkan kualitas kerja, memperbesar risiko kesalahan, dan bahkan memicu keinginan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, *person-job fit* bukan hanya berperan sebagai faktor pendukung, tetapi juga merupakan fondasi penting dalam membentuk kinerja pegawai yang tinggi. Organisasi yang mampu menempatkan individu sesuai dengan kemampuan dan potensi mereka akan memperoleh manfaat dalam bentuk kinerja yang konsisten, profesional, dan berorientasi pada hasil.

Hal ini juga di perkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh *Fatmawati, dkk (2023)*, dengan judul Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan *PT. Sumatraco Langgeng Makmur* dan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dan penelitian yang dilakukan oleh *Prawitiwati, (2024)*, dengan judul Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan dan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah suatu kondisi psikologis positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja akan merasa berenergi, bangga dengan pekerjaannya, dan secara aktif terlibat dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berpartisipasi secara mental dan emosional, menunjukkan loyalitas tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. Hasil

penelitian pekerjaan kognitif pegawai setuju bahwa menilai sejauh mana pegawai berpikir kritis dan terlibat secara intelektual dalam meningkatkan kinerja, dapat mengidentifikasi kebutuhan prioritas untuk meningkatkan kinerja, kemudian dapat mengelola risiko dengan efektif untuk meningkatkan kinerja. Hal ini sudah baik namun terus di perhatikan dan lebih ditingkatkan oleh pegawai untuk peningkatan kerja yang sesuai harapan organisasi.<sup>15</sup>

Hasil penelitian perilaku pekerjaan sudah sangat baik dan paling dominan pegawai menyetujui bahwa perilaku nyata pegawai yang menunjukkan keterlibatan melalui interaksi sosial dan komitmen terhadap organisasi sudah sangat baik dan diterapkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai juga mengembangkan hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan berkomitmen untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Hal ini sudah dilakukan pegawai dengan baik dan sangat baik oleh karena itu perlu dipertahankan dan dikembangkan dengan baik karena keterlibatan kerja pegawai sangat dibutuhkan. Perilaku pekerjaan adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas, berinteraksi di lingkungan kerja, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perilaku ini mencerminkan bagaimana seseorang bersikap, bekerja sama, berkomunikasi, dan menunjukkan komitmen dalam konteks profesional. Perilaku pekerjaan mencerminkan kualitas karakter dan sikap profesional seorang pegawai dalam melaksanakan perannya di tempat kerja. Perilaku ini bukan hanya tentang “apa” yang dikerjakan, tetapi juga “bagaimana” cara pegawai berperilaku dalam menjalankan tugas, membangun hubungan kerja, dan menjaga etika kerja yang baik.

Hasil penelitian Keterlibatan Pekerjaan efektif pegawai menyetujui bahwa mengukur kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab melalui komunikasi dan pengambilan keputusan yang tepat. Dapat mengambil keputusan yang tepat saat melaksanakan tugas yang diberikan atasan, dapat mengkomunikasikan informasi dengan jelas, hal ini yang harus perlu dikembangkan dalam diri pegawai karena Keterlibatan pekerjaan efektif adalah kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas secara optimal melalui pengambilan keputusan yang tepat, komunikasi yang jelas, dan pelaksanaan tanggung jawab secara profesional dan efisien. Keterlibatan pekerjaan efektif mencerminkan keterlibatan pegawai dalam bentuk tanggung jawab, ketepatan dalam bertindak, serta kemampuan menyampaikan informasi secara profesional. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan bukan hanya soal semangat, tapi juga soal kualitas dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

Keterlibatan kerja memiliki hubungan yang erat dan langsung dengan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaannya tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis, tetapi juga memberikan partisipasi penuh secara emosional, kognitif, dan perilaku. Keterlibatan ini menciptakan rasa tanggung jawab, motivasi tinggi, serta semangat untuk memberikan hasil kerja terbaik. Pegawai yang terlibat secara efektif akan menunjukkan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, komunikasi yang baik, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Secara kognitif, mereka mampu memahami tujuan kerja, menyusun prioritas, dan mengelola risiko dengan bijaksana. Dan secara perilaku, keterlibatan ditunjukkan melalui sikap proaktif, komitmen jangka panjang terhadap organisasi, dan kemampuan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

Keterlibatan kerja menciptakan dorongan internal yang kuat bagi pegawai untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, sehingga mereka terdorong untuk bekerja lebih tekun, menunjukkan loyalitas, dan bersedia memberikan kontribusi lebih dari yang diharapkan. Dalam jangka panjang, hal ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menunjukkan kinerja yang unggul.

Oleh karena itu, keterlibatan kerja tidak hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga menjadi komponen penting yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan perannya di dalam organisasi.

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (X2) juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini di perkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, (2024), dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja *Karyawan CV. Menara Pangkalan Bun*. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. <sup>16</sup>

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *person-job fit* dan keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut: 1) *Person-job fit* dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara, 2) *Person-job fit* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara. 3) Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara.

Peneliti memberikan beberapa saran yang pertama, *Person-job fit* dimensi *need-supplies fit* memiliki nilai mean terendah dibandingkan dimensi *Demand-Abilities Fit*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa mampu menjalankan tugasnya, masih terdapat ruang perbaikan dalam hal pemenuhan kebutuhan kerja oleh organisasi, seperti ketersediaan sumber daya, fasilitas, dan dukungan teknologi. Oleh karena itu disarankan untuk meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana sesuai bidang dan beban tugas masing-masing pegawai, evaluasi berkala terhadap kecukupan fasilitas kerja dan tingkatkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumberdaya secara efisien, serta Keterlibatan Kerja, keterlibatan pekerjaan efektif harus diperhatikan. Hal ini menandakan bahwa masih ada pegawai yang merasa belum cukup percaya diri dalam mengambil keputusan dan belum optimal dalam komunikasi kerja yang strategis. Perlu menyelenggarakan pelatihan peningkatan kemampuan pengambilan keputusan dan komunikasi efektif agar pegawai lebih siap dan mampu dalam menghadapi tantangan kerja secara mandiri. Dan juga Kinerja pegawai, ketepatan waktu perlu perhatian. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan merespons arahan pimpinan secara cepat. Diperlukan peningkatan manajemen waktu kerja melalui pelatihan pengelolaan tugas dan penetapan skala prioritas bagi pegawai. Terapkan pengawasan progres pekerjaan secara berkala agar penyelesaian tugas bisa lebih terkontrol dan tidak menumpuk.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfajri. Journal of Accounting and Management 's Student ( JAM ' S. :1–9. xxx:  
Wijaya A. *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*. Innosain dan Graha Ilmu
- Asmike M, Setiono, Bagus. Pengaruh Person Job-Fit Dan Stres Kerj Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Outsource Bank BCA KCU Madiun. *J Ekon dan Manajen*. 2(2).
- Enny M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press
- Arie F, Sayuga HD, Ambarwati, Rini. Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatraco Langgeng Makmur. *J Ilm Adm Bisnis dan Inov*. 7(2):145–63. doi:10.25139/jiabi.v7i2.5772
- Hanim. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kim Park*. 12(2):129–40.
- Hendra J. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Univ Antakusuma*. 12(2):129–40.
- Kartika C. *Pengaruh Person Job Fit, Perilaku Kerja Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Subah Spinning Mills)*.”
- Kaur N, Kang LS. Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An

- examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Manag Rev.* 33:347–359.
- Kurniawan W, Angelica W, Ellya J. Hubungan Person Job-Fit Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenials Di Perusahaan X. *Psychopreneur J.* 4(2):90–99. doi:10.37715/psy.v4i2.1762.
- Schneide M. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JHadi, Surjo Putra, Arif Rachman tahun Mardikaningsih, Rahayu.* 3(1):186–97.
- Setya P, Viryananta D, Tjahjani. Pengaruh Person - Job Fit Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaan. *J Distrib.* 12(1):77–92.
- Saputra AT, Djastuti I. Analisis Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara. *Diponegoro J Manag.*
- Bakker S. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Silaen NR, dkk. *Kinerja Karyawan.* Widina Bhakti Persada
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta