

Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat

Ratna Dewi¹, Bahri Datuk², Muis Fauzi Rambe³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

ratnadewi3421@gmail.com

Kata Kunci:

Kesesuaian Organisasi
Orang, Kesesuaian
Pekerjaan Orang, Kinerja
Karyawan,
dan Keterlibatan Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh person organization fit terhadap employee performance, pengaruh person job fit terhadap employee performance, pengaruh person organization fit terhadap work engagement, pengaruh person job fit terhadap work engagement, pengaruh work engagement terhadap employee performance, pengaruh person organization fit terhadap employee performance melalui work engagement, pengaruh person job fit terhadap work engagement, pengaruh person job fit terhadap employee performance melalui work engagement. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 76 responden merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa person organization fit berpengaruh signifikan terhadap employee performance, person job fit berpengaruh signifikan terhadap employee performance, person organization fit berpengaruh signifikan terhadap work engagement, person job fit berpengaruh signifikan terhadap work engagement, person organization fit berpengaruh signifikan terhadap employee performance melalui work engagement (Dengan kata lain work engagement berperan sebagai mediator), person job fit berpengaruh signifikan terhadap employee performance melalui work engagement (Dengan kata lain work engagement berperan sebagai mediator).

Keyword:

Digital Marketing, MSME,
Aras Village

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of person organization fit on employee performance, the effect of person job fit on employee performance, the effect of person organization fit on work engagement, the effect of person job fit on work engagement, the effect of work engagement on employee performance, and the influence of person organization. fit on employee performance through work engagement, influence of person job fit on work engagement, influence of person job fit on employee performance through work engagement. This study uses a causal type of research

using a quantitative approach with a sample of 76 respondents who are employees of the Public Works and Spatial Planning Office of Langkat Regency. Data collection techniques using interviews and a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results showed that person organization fit had a significant effect on employee performance, person job fit had a significant effect on employee performance, person organization fit had a significant effect on work engagement, person job fit had a significant effect on work engagement, and person organization fit had a significant effect on employee performance through work engagement (in other words, work engagement acts as a mediator), person job fit has a significant effect on employee performance through work engagement (in other words, work engagement acts as a mediator).

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21299>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Dewi, R., Datuk, B., Rambe, M.F. (2023). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2) 236-250

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2014 Hal 5) merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, pendayagunaan pegawai perusahaan terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan pegawai sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan sebagai pendayagunaan aparatur negara agar terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa: “Untuk mencapai tujuan kualitas pada setiap pegawai maka diperlukan komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi. Sumber daya manusia yang terukur kinerjanya dan memiliki target yang sesuai dengan standart perusahaan tentunya akan menjadi asset yang bernilai tinggi. Organisasi tentu mengharapkan sumber daya manusia yang dimilikinya mampu memberikan kinerja yang maksimal. Mangkunegara (2014 Hal 10).menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai (employee performance) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Pudjiarti & Hutomo (2020) untuk memperoleh kinerja yang maksimal dari para pegawai, organisasi perlu memperhatikan

kesesuaian dari masing – masing pegawai terhadap nilai yang ada di dalam organisasi dan menilai cocok tidaknya kemampuan yang dimiliki seorang pegawai terhadap tanggung jawab kerjanya. Organisasi tentu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar kinerja pegawai dapat meningkat dari waktu ke waktu. Pengelolaan sumber daya manusia secara optimal menjadi sangat penting bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan menciptakan sumber daya yang memiliki kinerja yang maksimal. Tersedianya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerjanya tentu dapat mempengaruhi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, kemampuan seorang pegawai dipandang dapat memberi dampak pada kinerja pegawai tersebut. Dinas PU Langkat memiliki visi menjadikan Langkat yang maju, sejahtera, dan religious melalui pengembangan pariwisata dan insfrastuktur yang berkelanjutan, sedangkan misi dari Dinas PU adalah meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan prioritas pengembangan pada sektor pariwisata dan infrastruktur yang berkelanjutan, dan meningkatkan kinerja infrastuktur tata ruang berkelanjutan. Berdasarkan observasi terdapat beberapa fasilitas publik yang menjadi sorotan masyarakat. pekerjaan jalan lalu lintas yang masih rusak dan berlubang, pembuatan, drainase yang belum memadai dan lain-lain .

Kinerja pegawai (Employee Performance) dalam suatu organisasi menunjukkan pentingnya upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Akan tetapi berdasarkan survei yang penulis lakukan ditemukan masalah kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dapat dilihat dari pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Mathis & Jackson (2016 Hal 82) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mendorong terciptanya kinerja pegawai yaitu nilai dan hubungan antara pegawai dengan organisasi. Kesesuaian antara nilai dalam diri seorang pegawai dengan nilai dalam organisasi dipandang akan mempermudah bagi seorang pegawai untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Person organization fit atau kesesuaian seorang individu terhadap nilai-nilai dalam suatu organisasi dianggap sebagai salah satu pendorong bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Kristof dalam Afsar et, al., (2015) menjelaskan bahwa person organization fit dianggap sebagai bagian penting dari organisasi dan penseleksian umum yang di definisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan organisasi. Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai- nilai organisasi dengan nilai - nilai individu. Kesesuaian antara nilai dalam diri seorang pegawai dengan nilai dalam organisasi (Person Organization Fit) sangatlah penting bagi organisasi guna menciptakan keselarasan antara tujuan pegawai dengan organisasi tersebut. Akan tetapi berdasarkan survei yang penulis lakukan ditemukan masalah Person Organization Fit pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat yang diukur dengan Value Congruence (Kesesuaian nilai) pegawai dengan organisasi yang masih rendah. Faktor lain yang dipandang memberi pengaruh pada peningkatan kinerja seorang pegawai yaitu person job fit. Mangkunegara (2014 Hal 67) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan seorang pegawai yang berkaitan dengan penempatan seorang pegawai berdasarkan kesesuaian antara tugas dan tanggung jawab dengan kemampuan yang dimiliki (person job fit). Boon et, al., (Kaur & Kang, 2021) menunjukkan bahwa individu yang merasa bahwa ia memiliki kemampuan yang diperlukan dan keahlian yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dipandang lebih mampu memberikan kinerja yang memuaskan bagi organisasi, untuk memenuhi harapan pimpinan dan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya. Fenomena yang diambil adalah pegawai yang ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya seperti pegawai yang memiliki kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab kerjanya. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan

keahlian yang dimilikinya membuat seorang pegawai tidak dapat memanfaatkan kemampuan secara maksimal. Faktor lain yang dapat memberi pengaruh pada kinerja pegawai yaitu work engagement atau keterlibatan seorang pegawai dengan pekerjaannya. Wirawan (2016 Hal 5) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu faktor internal salah satunya tentang keterikatan seorang pegawai dengan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dipandang akan dengan sendirinya terciptanya dorongan untuk memberikan kinerja maksimal bagi organisasinya. Work engagement merupakan sikap dan perilaku seorang pegawai dalam bekerja, pegawai yang engaged dengan pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kahn dalam Kustya (2020) menjelaskan bahwa work engagement merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada seorang pegawai. Work engagement adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan dan pegawai akan mencurahkan apa yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Schaufeli dkk dalam (Wardani, 2020) mengatakan bahwa work engagement merupakan situasi yang memberikan motivasi positif dan pemenuhan pandangan terhadap kondisi kerja. ketika seorang pegawai merasa terikat dengan pekerjaannya, maka pegawai tersebut merasakan menyatu dengan pekerjaannya. Keterikatan antara pegawai dengan pekerjaannya (work engagement) adalah hal yang paling penting didalam suatu organisasi namun masih rendahnya work engagement di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat para pegawai dan dedikasi yang masih rendah. Rendahnya engagement dapat di gambarkan dengan adanya catatan bahwa karyawan yang mulai mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, terlambat masuk, telat mengumpulkan laporan kerja, ada yang membolos dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal di mana menunjukkan ciri kinerja yang rendah pula. Fenomena yang penulis temukan berkaitan dengan keterikatan pegawai dengan pekerjaannya diperoleh informasi bahwa adanya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja karena merasa belum memiliki keterikatan dengan pekerjaan ataupun dengan lingkungan kerjanya. Kurangnya dukungan yang diperoleh pegawai juga menyebabkan pegawai tidak merasa terikat dengan pekerjaannya. Pegawai tentu membutuhkan adanya dukungan dari organisasi agar kinerja dapat meningkat karena bagaimana seorang pegawai dapat ikut terlibat dalam pekerjaannya jika tanpa dukungan dari organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Employee Performance (Kinerja Pegawai)

Istilah kinerja sering sekali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja Pegawai (Employee performance) adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di organisasi tempat ia bekerja. Edison & Komariyah (2016 Hal 190) menjelaskan bahwa kinerja pegawai (employee performance) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2014 Hal 68) menjelaskan bahwa bahwa “kinerja pegawai (employee performance) adalah

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2016 Hal 67) menyatakan istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016 Hal 8) menjelaskan bahwa kinerja pegawai atau employee performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi

Person Organization Fit

Untuk menciptakan kinerja yang baik dari seorang pegawai, kesesuaian antara nilai dalam diri seorang pegawai dengan nilai dalam organisasi dipandang akan mempermudah bagi seorang pegawai untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Kesesuaian ini dipandang dapat menciptakan sinergi yang baik antara pegawai dengan tempat ia bekerja. Kristof dalam Afsar et, al., (2015) menjelaskan bahwa person organization fit dianggap sebagai bagian penting dari organisasi dan penyeleksian umum yang di definisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan organisasi. Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai - nilai individu. Mathis & Jackson (2016 Hal 119) mendefinisikan bahwa "person organization fit is the congruence between individuals and organizational factors", artinya person organization fit merupakan kesesuaian antara individu dengan faktor organisasional. Person organization fit didasarkan pada kesesuaian antara keyakinan pribadi dan organisasi. Kecocokan individu dengan organisasi adalah penyesuaian antara individu dengan faktor-faktor organisasi perusahaan. Kristof dalam Sorlie et, al., (2022) mendefinisikan person organization fit sebagai gagasan tentang seberapa baik seseorang cocok dalam organisasi secara keseluruhan, bukan dalam posisi tertentu. Hal ini dipandang sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan oleh yang lain, atau mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Kesesuaian organisasi orang digambarkan sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi yang terjadi ketika setidaknya satu entitas menyediakan apa kebutuhan lain atau mereka berbagi fitur penting yang sama atau keduanya. Silversthorne dalam Rajper et, al. (2020) menjelaskan bahwa kesesuaian organisasi seseorang memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan pekerjaan kepuasan, kinerja, produktivitas dan pengurangan pergantian karyawan; jadi itu adalah strategi yang lebih baik untuk organisasi. Person organization fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon pegawai dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris dalam Afsar et, al., 2015). Person organization fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.

Person Job Fit

Kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Person Job Fit secara umum dapat diartikan sebagai adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Lewis dalam Kaur &

Kang (2021) menyatakan bahwa “person job fit refers to the match between the abilities of an individual and the requirements of the specific job”, dengan kata lain person job fit merupakan kecocokan antara kemampuan individu dan persyaratan pekerjaan tertentu. Person job fit merupakan kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan. Allen & Meyer dalam Sulistiowati (2018) menjelaskan bahwa person job fit mengandung pengertian yaitu kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Kaur & Kang (2021) menjelaskan bahwa person job fit sejalan dengan dasar prinsip teori penyesuaian kerja, yang menyatakan bahwa keterampilan individu diperlukan untuk melengkapi tuntutan pekerjaan. Werbel & DeMarie dalam Kaur & Kang (2021) menyatakan bahwa person job fit memastikan bahwa individu memiliki keterampilan yang diperlukan dan keahlian teknis untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Rajper et, al., (2020) menjelaskan bahwa “person job fit is described compatibility between person and his job performed at workplace. To meet demands of job, there is need to have compatibility between employee needs and job supplies to utilize their competency” dengan kata lain person job fit menggambarkan kesesuaian antara seorang individu dan pekerjaannya yang dilakukan di tempat kerja. Untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, perlu adanya keserasian antara kebutuhan pegawai dan perlengkapan kerja untuk memanfaatkan kompetensinya. Menurut Afsar dalam Pudjiarti & Hutomo (2019) menjelaskan bahwa kesesuaian orang dengan pekerjaan berfokus pada analisis tingkat individu dan memastikan bahwa karyawan memiliki keahlian teknis untuk melakukannya pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sulistiowati (2018) menyatakan bahwa person job fit sebagai kecocokan antara seorang individu dan pekerjaan yang mereka lakukan di tempat kerja yang mencakup kesesuaian berdasarkan latar belakang pendidikan, jobdesk dan fasilitas kerja yang tersedia untuk memenuhi harapan organisasi, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan beban kerjanya

Work Engagement

Sebuah konsep pemikiran dimana pegawai yang memiliki rasa *engagement* dalam kata lain yakni merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga ketika mereka bekerja mereka akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Steven & Prihatsanti (Putri, 2020) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah suatu keadaan positif dimana seorang pegawai dengan penuh dedikasi tinggi mengerjakan pekerjaannya, selain itu work engagement juga ditandai dengan pegawai yang mau terlibat penuh dengan pekerjaannya, komitmen yang tinggi pada pekerjaannya, dan fokus dalam berpikir saat bekerja. Cendani & Tjahjaningsih (2015) menjelaskan bahwa “*work engagement* merupakan derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari kehidupannya”. Theresia dalam Putri (2020) menjelaskan bahwa “*work engagement* adalah perilaku positif pegawai terhadap pekerjaan mereka”. Keterlibatan kerja ini diindikasikan sebagaimana pegawai memiliki tingkat energi yang tinggi, menjadi antusias tentang pekerjaan mereka, terinspirasi oleh pekerjaan dan hampir tidak memisahkan pekerjaan itu sendiri. Ketika seorang pegawai memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka akan menyerap dalam pekerjaan mereka dan peran mereka sebagai anggota sebuah organisasi. Schaufeli dkk dalam (Wardani, 2020) mengatakan bahwa “*work engagement* merupakan situasi yang memberikan motivasi positif dan pemenuhan pandangan terhadap kondisi kerja”. May et all dalam Astuti (2016) menjelaskan bahwa *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan memaksimalkan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat

disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan dorongan yang muncul dalam diri seorang pegawai untuk terlibat dalam pekerjaan dan menjalankan perannya dengan maksimal.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan studi literatur. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial melalui pengumpulan data non-numerik, seperti observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Studi literatur adalah penelitian deskriptif yang bertujuan mengumpulkan dan memanfaatkan informasi relevan terkait topic yang sedang teliti. Informasi yang dapat diperoleh dari berbagai sumber yaitu buku-buku ilmiah, ensiklopedi, laporan hasil penelitian yang baru maupun terdahulu, dan artikel/jurnal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) Juliandi, (2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

Tabel Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic ((O/STDEV)	P Values
<i>Person Organization Fit -> Employee Performance</i>	0.401	0.409	0.083	4.861	0.000
<i>Person Job Fit -> Employee Performance</i>	0.232	0.234	0.110	2.111	0.035
<i>Work Engagement -> Employee Performance</i>	0.334	0.324	0.123	2.705	0.007
<i>Person Organization Fit -></i>	0.425	0.433	0.08	5.080	0.000

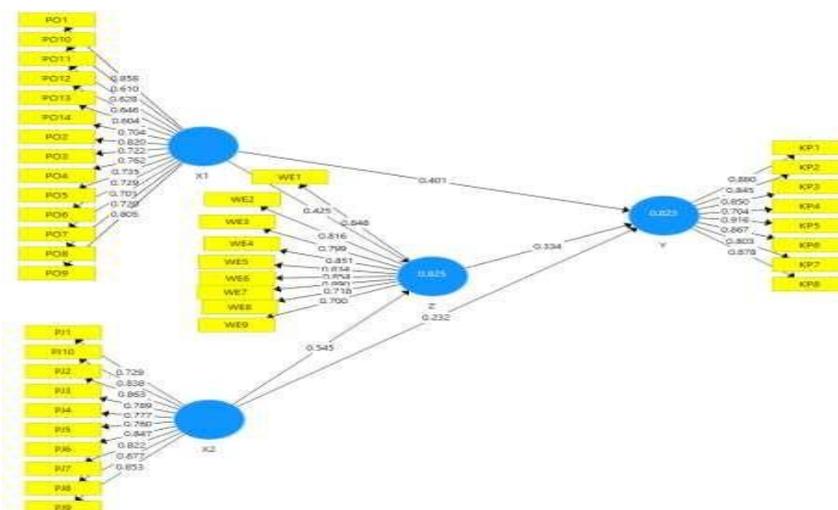
Work Engagement					
Person Job Fit -> Work Engagement	0.545	0.538	0.085	6.412	0.000

Berdasarkan table di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *person organization fit* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.401. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
2. Pengaruh *person job fit* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.232. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.035 < 0.05$, berarti *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
3. Pengaruh *work engagement* terhadap *employee performance* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.334. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.007 < 0.05$, berarti *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
4. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap *work engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.425. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.
5. Pengaruh *person job fit* terhadap *work engagement* mempunyai koefisien jalur sebesar 0.545. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (P-Values) sebesar $0.000 < 0.05$, berarti *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar path coefficient berikut ini:



Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**Tabel *Specific Indirect Effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T/Statistic (O/STDEV)	P Values
<i>Person Organization Fit - Work Engagement - > Employee Performance</i>	0.142	0.139	0.056	2.517	0.012
<i>Person Job Fit -> Work Engagement - > Employee Performance</i>	0.182	0.176	0.077	2.361	0.019

Pembahasan**Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Employee Performance**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.401. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t hitung) 4.861, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($4.861 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfani & Hadini (2018) dan Anindita (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel person organization fit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee performance. Hal ini menunjukkan bahwa person organization fit mampu meningkatkan employee performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat, dimana dengan kesesuaian nilai dan tujuan diri dengan organisasi yang baik dan berkualitas maka para pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, namun menurut hasil penelitian yang peneliti lakukan masih banyak pegawai yang merasa belum dapat menyesuaikan nilai dan tujuan organisasi sehingga kurang memaksimalkan kinerja. Hal ini bisa dilihat dari data bahwasannya terdapat 30 pegawai dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 78 pegawai yang menjawab pernyataan saya memiliki perbedaan tujuan dengan atasan dan yang menjawab pernyataan saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja sebanyak 27 pegawai dari 78 pegawai negeri sipil. Hal ini menyebabkan kinerja pegawai yang tidak maksimal. Perlu perhatian khusus dari organisasi tersebut untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan cara organisasi tersebut harus melakukan pengselarasan nilai dan tujuan organisasi dan memperbaiki lingkungan kerja sehingga meningkatnya employee performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dapat disimpulkan

bahwa person organization fit berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance. Dapat diartikan bahwa, semakin bagus tingkat person organization fit pada pegawai maka semakin baik pula employee performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Employee Performance

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.232. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.035 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 2.111, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.111 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya (2019) dan Nurjati (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel person job fit memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee performance. Hal ini menunjukkan bahwa dengan person job fit yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka employee performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Ketika pegawai ditempatkan di posisi yang sesuai dengan latar belakang dan keahliannya maka akan meningkatkan pekerjaannya, namun pada data dilapangan masih banyak pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan latar belakang dan kemampuan hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian dilapangan bahwasannya dengan pernyataan kesesuaian antara kebutuhan pegawai dan system organisasi dengan keahlian yang dimiliki pegawai sebanyak menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 39 dari total keseluruhan pegawai adalah 78 pegawai dan yang menjawab pernyataan Pendidikan dan kemampuan saya sangat sesuai dengan pekerjaan yang saya jabat, sebanyak menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 38 pegawai dari 78 pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini bisa dilihat masih kurangnya person job fit pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat sehingga pegawai kurang memaksimalkan kinerjanya karena pegawai sering merasa tidak paham dengan pekerjaan yang diberikan karena tidak sesuai latar belakang, kemampuan dan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh organisasi. Hendaknya perlu adanya pengselarasan antara kemampuan dan latar belakang pegawai dengan kedudukan sehingga pegawai mampu memberikan kinerja yang maksimal serta perlu adanya pelatihan agar pegawai bisa mengembangkan kemampuan dan memberikan inovasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya .

Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Performance

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.334. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.007 < 0.05$, dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ (t hitung) 2.705, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.705 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Herliani, (2021); Manalu et al., (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara work engagement terhadap employee performance. Hal ini menunjukkan bahwa dengan work engagement yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka employee performance pada pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. akan semakin meningkat. Ketika pegawai

melakukan keterlibatan kerja, yaitu inisiatif dan rasa tanggung jawab bersama yang dimiliki oleh individu pegawai maka akan memberikan kontribusi penting bagi keberhasilan mereka dan kewenangan memutuskan sendiri langkah kerja mereka, namun pada kenyataannya masih kurangnya keterlibatan kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian di lapangan bahwasannya dari pernyataan saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan terdapat 31 pegawai dari 78 pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang artinya pegawai kurang melakukan pekerjaan dengan penuh makna dan tujuan akibatnya pegawai tidak memiliki semangat kerja sehingga pegawai tidak memaksimalkan kinerjanya yang diakibatkan oleh kurangnya keterlibatan kerja. Dalam hasil penelitian di lapangan dengan pernyataan ditempat kerja saya, saya selalu bertahan bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik, terdapat 33 pegawai dari 78 pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju, bisa dilihat bahwasannya pegawai merasa tidak bertahan jika pekerjaannya tidak berjalan dengan baik sehingga pegawai tidak memaksimalkan kinerjanya. Organisasi harus memperhatikan work engagement pegawai sehingga kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat meningkat.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Work Engagement

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.425. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai $T\text{Statistics}(|O/STDEV|)$ (t hitung) 5.080, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($5.080 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Indriyani & Sutanto, (2021) dan Saputra, (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara person organization fit dengan work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa person organization fit mampu meningkatkan work engagement pada pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat, dimana kesesuaian nilai dan tujuan diri dengan organisasi akan mempengaruhi work engagement dari pada pegawai. Nilai dan tujuan organisasi yang sesuai dengan diri para pegawai akan menimbulkan rasa tanggung jawab sehingga membuat pegawai merasa terlibat dalam pekerjaannya. Namun hal ini berbeda dengan yang terjadi di lapangan, menurut hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwasannya dari pernyataan Saya memiliki karakteristik antara keperibadian yang sesuai dengan nilai organisasi pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 35 pegawai dari 78 pegawai dan dari pernyataan Saya merasa memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan nilai organisasi pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 34 pegawai dari 78 pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Masih banyak pegawai yang tidak mampu mengselaraskan nilai dan tujuan organisasi sehingga membuat pegawai tersebut tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaan, perlu perhatian khusus dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat untuk menciptakan nilai dan tujuan organisasi sehingga membuat semangat kerja yang tinggi dan membuat pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat memiliki keterikatan dalam bekerja.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Work Engagement

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement yang dinilai oleh koefisien jalur sebesar 0.545. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.000 < 0.05$, dengan nilai TStatistics ($|O/STDEV|$) (t hitung) 6.412, dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($6.412 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Indriyani & Sutanto, (2021) dan Saputra, (2021) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara person job fit dengan work engagement. Hal ini menunjukkan bahwa dengan person job fit yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka work engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat juga akan semakin meningkat. Ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang dan kemampuannya maka pegawai tersebut akan memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan menurut penelitian yang dilakukan bahwasannya dari pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki, jumlah pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 36 pegawai dari 78 pegawai dan untuk pernyataan Saya merasa pelatihan yang ditawarkan oleh pekerjaan sesuai dengan kebutuhan saya saat ini jumlah yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 36 pegawai dari 78 pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan Pendidikan dan latar belakang membuat pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja dan membuat pegawai tersebut tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaan. Perlu adanya perbaikan dalam penempatan posisi yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan dan kemampuan sehingga terciptanya keterikatan.

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dimediasi oleh work engagement yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.142. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.012 < 0.05$, dengan nilai t hitung sebesar 2.517 dan nilai t tabel 1.96, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.517 > 1.96$), namun T statistic pada total efek pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $6.814 > 2.223$ maka work engagement tidak perlu memediasi pengaruh dari person organization fit terhadap employee performance pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dapat disimpulkan bahwa person organization fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance melalui work engagement namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa person organization fit mampu meningkatkan employee performance yang dimediasi oleh work engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dimana dengan person organization fit yang tinggi maka para pegawai dapat menimbulkan keterikatan kerja. Keterikatan seorang pegawai dengan organisasinya tentu sulit terjadi jika nilai dan karakteristik pegawai tersebut tidak sesuai dengan nilai dan karakteristik organisasi. Organisasi yang memiliki person organization fit yang tinggi akan meningkatkan keterikatan pegawai yang akan meningkatkan inisiatif seorang pegawai dan mendorong pegawai untuk memberikan masukan serta inovasi yang berguna bagi upaya meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Namun hal ini berbeda dengan

hasil penelitian yang peneliti lakukan menurut penelitian yang di lakukan bahwasannya dari pernyataan Saya memiliki perbedaan tujuan dengan atasan pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 30 pegawai dari 78 pegawai. Ketidak selarasnya nilai dan tujuan organisasi membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sehingga menyebabkan rendahnya keterikatan pekerjaan yang membuat kinerja pegawai yang kurang maksimal. Perbaikan dalam pengselarasan person organization fit terhadap work engagement perlu dilakukan sehingga meningkatnya employee performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Pengaruh Person Job Fit Terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance dimediasi oleh work engagement yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0.182 Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0.019 < 0.05$, dengan nilai thitung sebesar 2.361 dan nilai ttabel 1.96, dengan demikian thitung lebih besar dari ttabel ($2.361 > 1.96$). Namun jika di lihat dari total efek T statistik pengaruh langsung lebih besar dari pada tidak langsung dengan nilai sebesar $4.976 > 2.215$ maka work engagement tidak perlu memediasi pengaruh dari person job fit terhadap employee performance pada pegawai negeri sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. dapat disimpulkan bahwa person job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance melalui work engagement namun memiliki pengaruh kecil dibandingkan pengaruh langsung pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal tersebut menunjukkan bahwa person job fit mampu meningkatkan employee performance yang dimediasi oleh work engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dimana dengan person job fit yang tinggi maka para pegawai dapat menimbulkan keterikatan kerja. Kesesuaian pekerjaan terhadap individu (person job fit) secara keseluruhan terhadap kinerja memiliki dampak yang sangat baik, jika pekerjaan para pegawai sesuai maka akan memberikan kinerja yang maksimal pula bagi organisasinya. Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan tanggung jawab kerjanya membuat seorang pegawai dapat menciptakan pegawai yang engaged dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki engaged yang tinggi akan menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi tempat ia bekerja. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan menurut penelitian yang di lakukan bahwasannya dari pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki, jumlah pegawai yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 36 pegawai dari 78 pegawai. Penempatan posisi dan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang dan kemampuan membuat pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja dan membuat rendahnya dalam keterikatan pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai kurang maksimal. Perlu adanya perbaikan dalam penempatan posisi dan jabatan sehingga pegawai memberikan inovasi dan membuat pegawai tersebut memiliki keterikatan dalam bekerja dan membuat kinerjanya semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 78 orang, kemudian telah dianalisa, Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara individu dengan organisasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Person Job

Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara karakteristik tugas dengan kemampuan individu yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini berarti jika pegawai memiliki keterikatan kerja yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara individu dengan organisasi yang sesuai maka akan meningkatkan rasa keterikatan kerja pegawai tersebut. Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara karakteristik tugas dengan kemampuan individu yang sesuai maka akan meningkatkan rasa keterikatan kerja pegawai tersebut. Person Organization Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance melalui Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dengan kata lain work engagement berperan sebagai mediator. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara individu dengan organisasi yang sesuai maka akan memiliki rasa keterikatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance melalui Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat. Dengan kata lain work engagement berperan sebagai mediator. Hal ini berarti jika pegawai memiliki kesesuaian antara karakteristik tugas dengan kemampuan individu yang sesuai maka akan memiliki rasa keterikatan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Afrianty, T. W. (2012). Person-Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 5(1), 58–68.
- Afsar, B., Badir, Y., & Khan, M. M. (2015). Person–job fit, Person–organization fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *Journal of High Technology Management Research*, 105–116.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 73–85.
- Anindita, A. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 97–105.
- Astuti, N. L. P. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 4057–4081.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Berahmawati, E. (2019). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kelapa Sawit*. Thesis. Universitas Sumatera Utara
- Butarbutar, N., Chandra, E., & Pakpahan, G. E. (2020). The Employee Performance Seen from the Aspects of Organizational Culture and Commitment at the Education Office of Pematang Siantar City. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 380–388
- Cendani, C., & Tjahjaningsih, E. (2015). Pengaruh Employee Engagement dan Modal Sosial terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) sebagai Mediasi (Studi

- pada Bank Jateng Kantor Pusat). *Media Ekonomi dan Manajemen*, 30(5), 149–160.
- Edison, A., & Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farzaneh, J., Farashah, A. D., & Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*, 43(5), 672–691.
- Finney, M. (2010). *Engagement Cara Pintar Membuat Karyawan Mencurahkan Kemampuan Terbaik untuk Perusahaan (1st ed.)*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Handoyo, W. A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Agora*, Vol. 5(1), 10-17.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herliani, V. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. *e-Proceeding Of Management*, 7(1).
- Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 26(2), 8–28.
- Jaya, F. P. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: UMSU Press.
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, Person-job fit and Organisational Citizenship Behaviour: An Examination of The Mediating Role of Job Satisfaction. *IIMB Management Refview*.
- Kustya, N. D. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(2), 1–13.
- Mahmudi. (2012). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE YKPN.
- Manalu, A. R., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan. *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 42–49.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maria, H. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh Person Organization Terhadap Kinerja karyawan: Komitmen organisasional Dan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–15.
- Rahman, A., Risal, M., & Salju, S. (2022). Bureaucracy Reform And Implementation Of Good Government And Implications On Employee Performance And Service Quality (Study at the Regional Revenue and Finance Office of Palopo City). *Jurnal Mantik*, 6(1), 271–275.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). The Impact of Person JobFit and Person Organization Fit on Employee Job Performance : A Study Among Employees of Services Sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*.
- Robbins, S. (2013). *Perilaku Organisasi : Edisi Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go? *Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.

- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Snell, S., & Bohlander, G. W. (2013). *Managing Human Resources*. USA: Cengage.
- Sorlie, H., Hetland, J., Bakker, A., & Espevik, R. (2022). Daily Autonomy and Job Performance: Does Person-Organization Fit Act As a Key Resource? *Journal of Vocational Behavior*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiowati, S. (2018). The Effects of Person-Job Fit on Employee Engagement Among Lecturers in Higher Education Institutions: Is There a Difference Between Lecturers in Public and Private Higher Education Institutions? *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 75–80.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (7th ed.)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group