Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : *https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive*
ISSN 2963-3176

Pengaruh *Person Job Fit* dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Yogyakarta

Ario Bondan[1*], Meilanta Rantina[2]
[1*] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Tangerang Selatan, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Cileungsi, Jawa Barat, Indonesia
Email: *044711248@ecampus.ut.ac.id*, ***meilantarantina1992@gmail.com***
****Corresponding email:*** *044711248@ecampus.ut.ac.id*

Abstrak - *Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Person-Job Fit dan konflik peran terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di LPKA Kelas II Yogyakarta berjumlah 59 orang yang seluruhnya ditetapkan sebagai sampel melalui teknik sampel jenuh (saturated sampling). Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin dan dianalisis dengan regresi linear berganda berbantuan IBM SPSS. Hasil uji parsial membuktikan bahwa Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung = 5,704;Sig. = 0,000 < 0,05), sedangkan konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung= 1,578;Sig = 0,118 > 0,05). Secara simultan, Person-Job Fit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fhitung = 23,030; Sig = 0,000 < 0,05) dengan nilai Adjusted R2 sebesar 0,432 (43,2%). Temuan ini menegaskan bahwa ketepatan penempatan kerja sesuai kompetensi merupakan faktor utama penentu kinerja petugas pemasyarakatan anak, sementara potensi konflik peran di lapangan mampu diredam melalui kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur dan Sasaran Kinerja Pegawai..*
Kata kunci: *Person-Job Fit, Konflik Peran, Kinerja Pegawai, Lembaga Pembinaan Khusus Anak*

Abstract - *This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of Person-Job Fit and role conflict on employee performance at the Class II Special Correctional Facility for Juvenile Offenders in Yogyakarta. Employing a quantitative approach with a causal-associative design, this research involved the entire population of 59 civil servants at LPKA Class II Yogyakarta, all of whom were selected via saturated sampling (census). Primary data were collected using a 5-point Likert scale closed-ended questionnaire and analyzed through multiple linear regression assisted by IBM SPSS. The partial test results demonstrate that Person-Job Fit has a positive and significant effect on employee performance (t-statistic = 5.704;Sig. = 0.000 < 0.05), whereas role conflict has no significant effect on employee performance (t-statistic = 1.587;Sig. = 0.118 > 0.05).. Simultaneously, Person-Job Fit and role conflict significantly affect employee performance (F-statistic} = 23.030;Sig. = 0.000 < 0.05), with an Adjusted R2 value of 0.432 (43.2%). These findings confirm that aligning job placement with individual competencies is a primary determinant of correctional officers' performance, while potential role conflicts in the field can be mitigated through strict adherence to Standard Operating Procedures and Employee Performance Targets.*
Keywords*: Person-Job Fit, Role Conflict, Employee Performance, Juvenile Correctional Institution.*

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

Pendahuluan

Kualitas penyelenggaraan pelayanan publik dan penegakan hukum yang ada pada instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kapasitas kerja aparatur di dalamnya. Aparatur Sipil Negara tidak hanya bekerja sebagai operator administratif, tetapi juga bertindak sebagai motor penggerak pencapaian target strategis organisasi(Agusrini & Syahrizal, 2026; Dewi et al., 2023). Tantangan pengelolaan aparatur sipil negara ini tampak nyata pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Yogyakarta. Sebagai unit pelaksana teknis di bawah naungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan RI, Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Yogyakarta memikul tugas yang cukup spesifik: membina, mengawasi, merawat, sekaligus membimbing anak yang berhadapan dengan hukum (ABH). Mengingat sensitivitas anak binaan, merosotnya kinerja petugas di lembaga pemasyarakatan bukan sekadar masalah administratif, melainkan ancaman langsung terhadap keberhasilan program pembinaan anak hingga stabilitas keamanan blok hunian maupun paviliun (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026). Sayangnya, upaya menjaga performa kerja aparatur di lapangan kerap terhambat oleh dua persoalan yang klasik, yaitu penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan keahliannya (Person-Job Fit) serta benturan tuntutan kerja atau konflik peran.

Kesesuaian individu dengan pekerjaan (Person-Job Fit) menjadi elemen krusial karena berkaitan langsung dengan seberapa kompeten, keahlian teknis, dan wawasan pegawai terhadap beban tugas yang dijalankan (Agusrini & Syahrizal, 2026; Dewi et al., 2023) . (Sugiarti, 2023) Menggarisbawahi bahwa ketepatan alokasi pegawai (the right man in the right place) adalah kunci utama organisasi dalam memangkas celah ketidakefisienan dan mendongkrak produktivitas kerja. Konteks kerja di LPKA Kelas II Yogyakarta menuntut keahlian yang tidak sederhana. Petugas harus menguasai pendekatan psikologis dan sosial anak sekaligus memahami prosedur teknis bidang pengamanan dan pengawasan. Apabila seorang petugas ditempatkan pada bidang yang melenceng dari latar belakang keilmuan atau kompetensinya, proses adaptasi kerja akan terkendala dan mutu pelayanan pembinaan berisiko turun (Agusrini & Syahrizal, 2026; Dewi et al., 2023) .

Menariknya, studi terdahulu mengenai dampak Person-Job Fit terhadap kinerja aparatur sipil negara masih menyisakan perdebatan yang empiris. Riset (Rinata et al., 2025) pada aparatur desa serta studi (Dewi et al., 2023) pada pegawai Dinas PUPR membuktikan bahwa ketepatan penempatan kerja

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Sebaliknya, penelitian (DS et al., 2024) di Kementerian Kelautan dan Perikanan serta riset (Agusrini & Syahrizal, 2026) pada Pemerintah Kabupaten Lima Puluh Kota justru mendapati bahwa Person-Job Fit tidak berdampak signifikan terhadap performa maupun mutu kerja ASN. Di birokrasi pemerintahan, mutasi dan rotasi jabatan sering kali didasarkan pada kebutuhan struktural yang instan ketimbang kecocokan keahlian setiap individu, sehingga pegawai terpaksa beradaptasi hanya demi menggugurkan kewajiban formal (Agusrini & Syahrizal, 2026) .

Persoalan penempatan kerja pegawai tersebut kini kian rumit ketika berhadapan dengan tingginya tekanan psikologis di lingkungan pemasyarakatan yang memicu konflik peran pegawai (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026) . Konflik peran muncul saat seorang pegawai dihadapkan pada dua atau lebih tugas yang saling berlawanan sehingga sulit dipenuhi dalam waktu bersamaan (Rinata et al., 2025) . Di LPKA Kelas II Yogyakarta, tarik-menarik peran ini dialami hampir setiap hari. Di satu sisi, petugas diwajibkan menerapkan pendekatan humanis dan ramah anak layaknya orang tua asuh atau pendidik; namun di sisi lain, mereka tetap harus melakukan pengamanan dan harus menindak tegas setiap pelanggaran disiplin. (Rinata et al., 2025) Menjelaskan bahwa instruksi yang tumpang tindih, benturan aturan, serta ketidakjelasan prioritas semacam ini akan memecah konsentrasi dan menggerus kinerja aparatur sipil negara. Temuan (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tebing Tinggi turut memperkuat fakta bahwa konflik di lingkungan kerja pemasyarakatan yang dibiarkan berlarut-larut akan merusak koordinasi antar regu dan menurunkan performa kerja petugas.

Berangkat dari fenomena di LPKA Kelas II Yogyakarta serta adanya kontradiksi temuan riset terdahulu, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh Person-Job Fit dan Konflik Peran terhadap Kinerja Pegawai, baik secara terpisah maupun bersama-sama. Hipotesis yang diajukan dalam riset ini meliputi: (H1) Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta; (H2) Konflik peran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta; dan (H3) Person-Job Fit serta Konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta. Hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan akademis dalam manajemen SDM sektor publik, sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan LPKA Kelas II Yogyakarta dalam menata ulang distribusi jabatan dan

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

memperjelas batas wewenang dan tanggung jawab petugas pembinaan maupun pengamanan. Penelitian ini dibatasi pada populasi 59 pegawai ASN di LPKA Kelas II Yogyakarta dengan mengandalkan data kuesioner persepsi mandiri pada satu titik waktu, serta belum memasukkan variabel lain di luar model seperti beban kerja atau stres kerja (Agusrini & Syahrizal, 2026; Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis asosiatif kausal untuk menguji pengaruh Person-Job Fit (X1) dan Konflik Peran (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai berstatus ASN aktif di LPKA Kelas II Yogyakarta yang berjumlah 59 orang, yang seluruhnya ditetapkan sebagai responden melalui teknik saturated sampling (Amrudin et al., 2022; Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026; Risdiantoro, 2026) . Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) (Amrudin et al., 2022; Rinata et al., 2025) . Operasionalisasi variabel dijabarkan ke dalam indikator: (1) Person-Job Fit (X1), meliputi kesesuaian jenjang pendidikan, penguasaan pengetahuan kerja, kecakapan teknis, relevansi pengalaman, serta pemenuhan ekspektasi kerja (Agusrini & Syahrizal, 2026; Rinata et al., 2025; Sugiarti, 2023) ; (2) Konflik Peran (X2), meliputi friksi pelaksanaan tugas antar bagian, desakan mengesampingkan prosedur baku, penugasan di luar tupoksi utama, serta instruksi kerja yang kurang jelas (Rinata et al., 2025) ; dan (3) Kinerja Pegawai (Y), meliputi mutu hasil kerja, kuantitas capaian, ketepatan waktu penyelesaian, tingkat kehadiran, serta kolaborasi antar tim (Agusrini & Syahrizal, 2026; Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026; Rinata et al., 2025) .

Pengujian instrumen dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Uji validitas dihitung dengan korelasi Pearson Product Moment (valid jika rhitung > rtabel pada $\alpha = 0,05$) dan uji reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha (reliabel jika $\alpha > 0,60$) (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026; Risdiantoro, 2026) . Selanjutnya, data dianalisis menggunakan Regresi Linear Berganda ($Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$) yang didahului oleh uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan Sig. > 0,05), uji multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas (uji Glejser dengan

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. Revised: 29 Oktober. Published: 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

Sig. > 0,05) (Ghozali, 2021; Risdiantoro, 2026) . Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial melalui Uji statistik t dan secara simultan melalui Uji statistik F (ANOVA) pada taraf signifikansi 0,05, serta pengukuran kontribusi model menggunakan koefisien determinasi (Adjusted R2) (Ghozali, 2021) .

Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Demografi Responden

Kuesioner penelitian telah diisi secara lengkap oleh seluruh 59 pegawai ASN pada LPKA Kelas II Yogyakarta. Distribusi karakteristik demografi responden berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan bagian/seksi penempatan tugas ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden (N = 59)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	47	79,66%
	Perempuan	12	20,34%
Kelompok Usia	< 25 Tahun	15	25,42%
	25 - 35 Tahun	22	37,29%
	36 - 45 Tahun	9	15,25%
	> 45 Tahun	13	22,03%
Pendidikan Terakhir	SMA / Sederajat	24	40,68%
	Diploma (D3 / D4)	2	3,39%
	Sarjana (S1)	28	47,46%
	Pascasarjana (S2)	5	8,47%
Masa Kerja	< 2 Tahun	19	32,20%
	2 - 5 Tahun	26	44,07%
	6 - 10 Tahun	14	23,73%
Bagian / Seksi	Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin	22	37,29%
	Seksi Pembinaan	15	25,42%

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. Revised: 29 Oktober. Published: 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

	Subbagian Umum	15	25,42%
	Seksi Registrasi dan Klasifikasi	7	11,86%

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47 orang (79,66%), sedangkan perempuan berjumlah 12 orang (20,34%). Karakteristik ini sejalan dengan profil kepegawaian lembaga pemasyarakatan yang membutuhkan proporsi personel laki-laki lebih besar untuk mendukung tugas pengawasan dan pengamanan blok hunian (Mawaddah, 2022). Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia produktif 25 - 35 tahun sebanyak 22 orang (37,29%) dan < 25 tahun sebanyak 15 orang (25,42%), yang berkorelasi dengan mayoritas masa kerja pegawai pada rentang 2 - 5 tahun (44,07%) dan < 2 tahun (32,20%). Dilihat dari latar belakang pendidikan, sebagian besar pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 28 orang (47,46%) dan SMA/Sederajat sebanyak 24 orang (40,68%), dengan unit penempatan terbanyak berada pada Seksi Pengawasan dan Penegakan Disiplin sebanyak 22 orang (37,29%).

2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku dari tanggapan responden pada setiap variabel penelitian (Amrudin et al., 2022; Risdiantoro, 2026) . Ringkasan statistik deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Item Valid	N	Skor Min	Skor Maks	Mean Total	Std. Deviation	Mean per Item (Skala 1–5)
Person-Job Fit (X1)	7	59	16	35	26	4,832	3,71
Konflik Peran	6	59	10	27	15,9	4,266	2,65

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

(X2)							
Kinerja Pegawai (Y)	7	59	25	35	29,44	2,661	4,21

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, variabel *Person-Job Fit* (X_1) memperoleh nilai *mean* total sebesar 26,00 (SD = 4,832) atau rata-rata per item sebesar 3,71 yang berada pada kategori tinggi/setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator penguasaan pengetahuan prosedur kerja (PJF3 = 3,98) dan rata-rata terendah pada kesesuaian latar belakang pendidikan formal (PJF1 = 3,22). Variabel Konflik Peran (X_2) memiliki *mean* total sebesar 15,90 (SD = 4,266) atau rata-rata per item sebesar 2,65 (rentang 2,46 hingga 2,81), yang menunjukkan bahwa tingkat konflik peran disfungsional di LPKA Kelas II Yogyakarta tergolong rendah hingga sedang. Adapun variabel Kinerja Pegawai (*Y*) memiliki *mean* total sebesar 29,44 (SD = 2,661) atau rata-rata per item sebesar 4,21 dengan skor tertinggi pada pencapaian target kuantitas SKP (KIN3 = 4,36) dan pemenuhan standar mutu kerja (KIN2 = 4,31).

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada taraf signifikansi a = 0,05 (df = 59 - 2 = 57), sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,2564 (Mawaddah, 2021; Risdiantoro, 2026) . Hasil uji validitas dan reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Kode Item	r_{hitung} Awal	Sig.	Keterangan Validitas	r_{hitung} (Setelah Eliminasi)	Cronbach's Alpha	Status Reliabilitas
Person-Job Fit (X1)	PJF1	0,81	0	Valid	0,81	0,87	Reliabel
	PJF2	0,77	0	Valid	0,77		
	PJF3	0,671	0	Valid	0,671		
	PJF4	0,829	0	Valid	0,829		

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

	PJF5	0,761	0	Valid	0,761		
	PJF6	0,796	0	Valid	0,796		
	PJF7	0,676	0	Valid	0,676		
Konflik Peran (X2)	KP1	0,632	0	Valid	0,631	0,817 (6 item valid)	Reliabel
	KP2	-0,106	0,425	Tidak Valid (Dieliminasi)	—	(0,689 jika 7 item)	
	KP3	0,645	0	Valid	0,592		
	KP4	0,769	0	Valid	0,787		
	KP5	0,706	0	Valid	0,767		
	KP6	0,769	0	Valid	0,81		
	KP7	0,703	0	Valid	0,748		
Kinerja Pegawai (Y)	KIN1	0,7	0	Valid	0,7	0,835	Reliabel
	KIN2	0,741	0	Valid	0,741		
	KIN3	0,723	0	Valid	0,723		
	KIN4	0,789	0	Valid	0,789		
	KIN5	0,652	0	Valid	0,652		
	KIN6	0,701	0	Valid	0,701		
	KIN7	0,701	0	Valid	0,701		

Sumber: Data primer diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel *Person-Job Fit* (PJF1–PJF7) dan Kinerja Pegawai (KIN1–KIN7) memiliki nilai r_{hitung} > 0,2564 (Sig. = 0,000 < 0,05) sehingga dinyatakan valid. Pada variabel Konflik Peran (X_2), terdapat satu butir pernyataan yaitu KP2 yang tidak valid karena memiliki nilai r_{hitung} = -0,106 < 0,2564 (Sig. = 0,425 > 0,05). Sesuai prosedur pengujian instrumen (Sugiyono, 2013; Agusrini & Syahrizal, 2026), butir KP2 dieliminasi dari model analisis. Setelah eliminasi KP2, keenam item Konflik Peran yang tersisa (KP1, KP3–KP7) dinyatakan seluruhnya valid dengan rentang r_{hitung} antara 0,592 hingga 0,810. Hasil uji reliabilitas menunjukkan

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. Revised: 29 Oktober. Published: 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 bahkan melampaui 0,80(X_1 = 0,870; X_2 = 0,817; dan $\Y = 0,835), sehingga seluruh instrumen dinyatakan sangat reliabel (Ghozali, 2021; Risdiantoro, 2026) .

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2021; Mawaddah, 2021) . Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 4

Tabel 4. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji Asumsi Klasik	Metode Pengujian	Nilai Statistik / Hasil	Kriteria Keputusan	Kesimpulan
Uji Normalitas	One-Sample Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors)	Test Statistic=0,108; Asymp. Sig.=0,107	Sig.>0,05	Berdistribusi Normal
	Shapiro-Wilk	Statistik=0,979; Sig.=0,386	Sig.>0,05	Berdistribusi Normal
Uji Multikolonieritas	Tolerance & VIF (X1 dan X2)	Tolerance=0,891; VIF=1,123	Tolerance>0,10; VIF<10	Bebas Multikolonieritas
Uji Heteroskedastisitas	Uji Glejser (Regresi |Residual|)	Sig. X1=0,279; Sig. X2=0,518	Sig.>0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2026).

Merujuk pada Tabel 4, hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,107 > 0,05 dan uji *Shapiro-Wilk* sebesar 0,386 > 0,05 yang membuktikan bahwa nilai residual berdistribusi normal (Ghozali, 2021; Risdiantoro, 2026) . Hasil uji

Karya ini dilisensikan di bawah Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : *https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive*
ISSN 2963-3176

multikolonieritas menghasilkan nilai *Tolerance* sebesar 0,891 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,123 < 10 pada kedua variabel independen, yang berarti model regresi bebas dari gejala multikolonieritas (Ghozali, 2021; Mawaddah, 2021) . Selanjutnya, hasil uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel bebas berada di atas 0,05 (X_1 = 0,279; X_2 = 0,518) (Ghozali, 2021; Mawaddah, 2021) .

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil estimasi analisis regresi linear berganda, uji signifikansi parsial (Uji *t*), uji signifikansi simultan (Uji *F*), serta uji koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji *t*, Uji *F*, dan Koefisien Determinasi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t_{hitung}	Sig.	Keputusan Hipotesis
(Constant)	19,226	1,540	—	12,*483*	0	—
Person-Job Fit (X_1)	0,329	0,058	0,598	5,704	0	H_1 Diterima (Signifikan)
Konflik Peran (X_2)	0,104	0,065	0,166	1,587	0,118	H_2 Ditolak (Tidak Signifikan)
Statistik Model Simultan	R = 0,672	R^2 = 0,451	Adjusted R^2 = 0,432	SEE = 2,006	—	—
Uji ANOVA (Simultan)	F_{hitung}=23,030	F_{tabel} =3,162	df_1 = 2; df_2 = 56	—	0	H_3 Diterima (Signifikan)

Catatan: N = 59; df = 56; t_{tabel} (α=0,05)=2,003.

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Mawaddah, 2021; Risdiantoro, 2026; Yani et al., 2022)

$$Y = 19{,}226 + 0{,}329X_1 + 0{,}104X_2 + e$$

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan Tabel 5 adalah sebagai berikut:

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

1) Konstanta (a=19,226a): Menunjukkan bahwa apabila variabel *Person-Job Fit* (X_1) dan Konflik Peran (X_2) bernilai nol atau konstan, maka nilai dasar Kinerja Pegawai (Y) pada LPKA Kelas II Yogyakarta adalah sebesar 19,226 (Mawaddah, 2021; Yani et al., 2022) .
2) Hasil Uji t (Parsial) Variabel *Person-Job Fit* (H_1): Variabel *Person-Job Fit* (X_1) memperoleh nilai koefisien regresi positif (b_1=0,329) dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,704 t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05 (Risdiantoro, 2025). Dengan demikian, H_1 diterima, yang membuktikan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Yogyakarta.
3) Hasil Uji t (Parsial) Variabel Konflik Peran (H_2): Variabel Konflik Peran (X_2) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar b_2 = 0,104 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,587 < t_{tabel} (2,003) dan nilai signifikansi sebesar 0,118>0,05 (Risdiantoro, 2026) . Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Sig. > 0,05, maka H_2 ditolak, yang berarti konflik peran secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Yogyakarta.
4) Hasil Uji *F* (Simultan) dan Koefisien Determinasi (H_3): Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 23,030 > F_{tabel} (3,162) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 (Ghozali, 2021; Yani et al., 2022). Dengan demikian, H_3 diterima, yang membuktikan bahwa *Person-Job Fit* dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *Adjusted R Square* (R_2) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa 43,2% variasi Kinerja Pegawai pada LPKA Kelas II Yogyakarta mampu dijelaskan oleh variabel *Person-Job Fit* dan Konflik Peran, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini (Afandi et al., 2022; Ghozali, 2021) .

Pembahasan

1. Pengaruh *Person-Job Fit* Terhadap Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa *Person-Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Yogyakarta (t_{hitung} = 5,704 > 2,003; Sig. = 0,000 < 0,05) dan menjadi predictor yang paling dominan (0,598). Temuan ini mengonfirmasi prinsip *the right man in the right place* (Sugiarti, 2023) serta sintesis Harmen et al. (2026) bahwa keselarasan antara pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaan (*demands-abilities fit*) serta

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

terpenuhinya kebutuhan kerja (*needs-supplies fit*) memungkinkan aparatur bekerja secara lebih produktif, efektif, dan adaptif.

Secara empiris, tingginya kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta (*M* = 4,21) ditopang oleh tingginya penguasaan pengetahuan prosedur pembinaan dan pengamanan (PJF3 = 3,98), kecocokan keterampilan teknis dan komunikasi (PJF4 = 3,92), serta relevansi pelatihan teknis (PJF2 = 3,86). Meskipun 40,68% responden berpendidikan SMA/Sederajat sehingga indikator kesesuaian pendidikan formal (PJF1 = 3,22) memperoleh skor terendah, pembekalan bimbingan teknis dan pengalaman kerja (PJF5 = 3,78) mampu memperkuat pemahaman tugas pegawai sehingga target kuantitas SKP (KIN3 = 4,36) dan standar mutu kerja (KIN2 = 4,31) tercapai secara optimal (Harmen et al., 2026). Hasil ini memperkuat temuan (Widyana & Bagia, 2022) , (Dewi et al., 2023) , serta (Rinata et al., 2025) bahwa kesesuaian penempatan kerja meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sekaligus sejalan dengan riset (Afandi et al., 2022; Kurniawan, 2021; Noerchoidah et al., 2023) bahwa kecocokan pekerjaan menumbuhkan keterlibatan kerja, kepuasan, dan komitmen dalam menuntaskan kewajiban organisasi.

2. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa konflik peran secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta (t_{hitung} = 1,587 < 2,003; Sig. = 0,118 > 0,05). Kondisi ini terjadi karena tiga faktor utama. Pertama, tingkat konflik peran disfungsional di LPKA Kelas II Yogyakarta tergolong rendah (M = 2,65), di mana mayoritas pegawai tidak mengesampingkan prosedur baku (KP3 = 2,46) dan jarang mengalami hambatan koordinasi antarbagian (KP1 = 2,53). Kedua, tarik-menarik tuntutan antara pendekatan ramah anak dengan ketegasan disiplin (KP2 = 3,73) tidak dipersepsikan sebagai konflik yang menghambat kinerja, melainkan telah terinternalisasi sebagai mandat normatif tupoksi petugas pemasyarakatan anak. Ketiga, temuan ini elaras dengan hasil riset (Mawaddah, 2021) pada Lapas Kelas IIA Tarakan yang membuktikan bahwa tekanan tuntutan peran tidak menurunkan kinerja petugas (Sig. = 0,846 > 0,05) karena tingginya tanggung jawab kedinasan dan kehati-hatian petugas dalam bekerja. Selain itu, (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026; Rinata et al., 2025) menegaskan bahwa pada lembaga pemasyarakatan yang memiliki kepatuhan ketat terhadap Standar Operasional

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: ***https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384***
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

Prosedur (SOP) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dinamika peran justru mampu dikelola dengan baik tanpa mereduksi capaian kinerja aparatur (Agusrini & Syahrizal, 2026; Harmen et al., 2026) .

3. Pengaruh Simultan *Person-Job Fit* dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji *F* (ANOVA) membuktikan bahwa *Person-Job Fit* dan konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Kelas II Yogyakarta (F_{hitung} = 23,030 > 3,162; Sig. = 0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang selaras dengan kompetensinya, apabila dipadukan dengan pengendalian peran kerja yang terarah, secara bersama-sama menentukan pencapaian kinerja aparatur (Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, 2026; Rinata et al., 2025; Sugiarti, 2023) . Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,432 mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas tersebut menyumbang 43,2% terhadap variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti beban kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun keterikatan kerja (*work engagement*) (Dewi et al., 2023; Mawaddah, 2021; Widyana & Bagia, 2022; Yani et al., 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada 59 pegawai ASN di LPKA Kelas II Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa: Person-Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung = 5,704 > 2,003; Sig. = 0,000 < 0,05), yang berarti semakin selaras pengetahuan, keterampilan, pelatihan, dan pengalaman pegawai dengan tuntutan jabatannya, maka semakin tinggi pula capaian kinerja pegawai. Konflik peran secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (thitung = 1,587 < 2,003; Sig. = 0,118 > 0,05), karena rendahnya konflik disfungsional di lapangan serta kuatnya pedoman SOP dan SKP menjaga performa petugas tetap optimal. Person-Job Fit dan konflik peran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fhitung = 23,030 > 3,162; Sig. = 0,000 < 0,05) dengan kontribusi pengaruh (Adjusted R2) sebesar 43,2%, sementara 56,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, diajukan beberapa saran sebagai berikut: Bagi Pimpinan LPKA Kelas II Yogyakarta: Disarankan untuk terus memperkuat penempatan pegawai berbasis kompetensi (Person-Job Fit), khususnya dengan mengadakan bimbingan teknis pembinaan anak dan

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

pengamanan serta mendorong studi lanjut bagi pegawai berpendidikan SMA/Sederajat mengingat indikator kesesuaian pendidikan formal (PJF1) memiliki skor rata-rata terendah (3,22) (Harmen et al., 2026; Sugiarti, 2023) . Selain itu, kejelasan jenjang karier, dukungan fasilitas kerja, serta sinkronisasi instruksi dan uraian tugas (job description) antarseksi perlu terus dipertahankan guna mencegah timbulnya konflik peran di luar tupoksi (Kurniawan, 2021; Rinata et al., 2025). Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menguji variabel lain seperti beban kerja, stres kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja guna mengungkap 56,8% faktor penentu kinerja lainnya, serta memperluas objek studi pada UPT Pemasyarakatan lain dengan memadukan data kuesioner dan penilaian kinerja objektif (Agusrini & Syahrizal, 2026; Mawaddah, 2021; Yani et al., 2022).

Referensi

Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z The Role of Authentic Leadership and Person-Job Fit on Turnover Intention in Generation Z Employees. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 2022, 282–293.

Agusrini, M., & Syahrizal. (2026). Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja dengan Person–Job Fit sebagai Variabel Moderasi. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 9(1), 731–746. https://doi.org/10.57178/paradoks.v9i1.2170

Amrudin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif (F. Sukmawati, Ed.; 1st ed., Number Metodologi Penelitian Kuantitatif). PRADINA PUSTAKA.

Damanik, BR, Marsya. Sihite Mislan. Saragih, Saragih, R. (2026). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB KOTA TEBING TINGGI. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, 12.

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. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 6(2), 236–251. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO/article/view/21774

DS, N., Liswandi, L., & Hendrian, H. (2024). Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Kelautan dan Ruang Laut). Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 5(6), 708–721. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivarieate (A. Heri, Ed.; 10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .

Jurnal Pendidikan Transformatif (JPT)
e-ISSN: 2963-3176 Page. 1-15
Vol. 05 No. 06 (2026): November 2026
DOI: https://doi.org/10.9000/jpt.v5i6.2384
Received: 22 September. ***Revised:*** 29 Oktober. ***Published:*** 10 November.
Available online at : https://jupetra.org/index.php/jpt/issue/archive
ISSN 2963-3176

Harmen, H., Simanihuruk, E. C., Aziza, T., Fitri, R. N., Angelina, M., & Silalahi, M. (2026). Tinjauan Literatur tentang Hubungan Keselarasan Kompetensi , Pemahaman Tugas , dan Kinerja ASN : Konteks Ditreskrimsus Polda Sumatera Barat. Journal of Knowledge Management, 20.

Kurniawan, A. E. (2021). Analisis Pengaruh Person Job Fit, Person Organizational Fit, Perceived Supervisor Support Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja Pada Cv. Kharisma Langgeng Mandiri. AGORA, 9(1).

Mawaddah. (2021). Peran Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas Ii A Tarakan. Manajemen, 13(136–6985).

Noerchoidah, Ariprabowo, T., Nurdina, & Alfia, N. (2023). Person Job Fit Dan Komitmen Karir: Peran Keterlibatan Kerja. BALANCE : Economic, Business, Management, and Accounting Journal, 20(1), 2023.

Rinata, Y., Sari, I. M., & Umamy, S. H. (2025). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran, dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Desa Sukoreno Kecamatan Umbulsari Kabupaten Jember. MANAJEMEN: JURNAL EKONOMI USI, 7(4), 1–11.

Risdiantoro, R. (2026). Metodologi Penelitian Kuantitatif (G. Setiadi, Ed.; 1st ed.). Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang.

Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahyudi, Ed.; 1st ed.). PT Dewangga Energi Internasional. www.dewanggapublishing.com

Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. MANAJEMEN PERHOTELAN DAN PARIWISATA, 5(2), 190–198.

Yani, W. E. S. K., Wimba, I. G. A., & Puja, I. M. S. (2022). “Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIa Denpasar Kerobokan.” Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(3), 892–904.

Karya ini dilisensikan di bawah *Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License* .