

ANALISIS PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KINERJA PECAWAI MELALUI KOMITMEN AFEKTIF

Anastasya Anindita

Universitas Negeri Surabaya

Anastasyaanindita@mhs.unesa.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to examine and analyze the effect of person-fit and person-job fit on employee performance through affective commitment. This research is a causality study with a quantitative approach. The sampling technique used a saturated sample with a total of 40 respondents to employees of the Surabaya City Education Office Branch Office in East Java Province. The statistical analysis used in this study is Partial Least Square (PLS) with the help of smartPLS 3.0 software. The results of this study explain that person organization fit has a positive and significant influence on employee performance. Person organization fit has a significant negative effect on affective commitment. Person job fit does not have a significant positive effect on employee performance. Person job fit has a positive and significant effect on affective commitment. Affective commitment has a positive and significant effect on employee performance. Affective commitment cannot be an intermediate variable or an intervening variable for the influence of person-organization fit on employee performance. Affective commitment can be an intermediary variable or an intervening variable for the influence of person-job fit on employee performance.

Keywords: *affective commitment; employee performance; person organization fit; person job fit.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan organisasi yang baik pada suatu instansi pemerintahan tentunya sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Oleh karena itu aparaturnya yang mewakilinya tidak dapat dipegang sembarang orang, dikarenakan memerlukan persiapan melalui penempatan suatu pekerjaan kepada pegawai yang berkompeten di bidangnya. ASN diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik untuk memiliki semangat kerja, etos kerja, serta kinerja yang baik, dan yang konsisten bagi kepentingan masyarakat luas. Setiap individu dalam perusahaan dan instansi memiliki latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi instansi melihat apa saja kebutuhan maupun harapan pegawainya. Jika instansi dapat memenuhi hal tersebut maka lebih mudah bagi instansi untuk menempatkan pegawainya pada posisi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan juga akan tercapai (Purwanto, 2012).

Person organization fit merupakan kecocokan antara individu dengan organisasinya, mulai dari pemikiran sampai visi dan misi, dikarenakan organisasi sangat berperan penting terhadap nilai yang dimiliki pada setiap individu yang memiliki pengaruh terhadap tingkat kinerja individu tersebut. Sehingga diperlukannya faktor yang mendukung penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasinya. Jadi dapat disimpulkan *person organization fit* merupakan suatu kecocokan yang dirasakan antara pegawai yang bekerja didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan yang dibuktikan adanya kesesuaian nilai, tujuan, pemenuhan kebutuhan pegawai serta karakteristik kepribadian (Kooij and Boon, 2018).

Person job fit didasari oleh kepribadian pegawai dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian pegawai dengan pekerjaan sejalan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Dalam hal ini seseorang akan memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat berkesempatan mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja. Kesesuaian nilai-nilai pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat diartikan dalam pemahaman *person organization fit* dan *person job fit* yang merupakan variabel pembantu pada organisasi guna menemukan sumber daya manusia dengan nilai-nilai yang sesuai pada organisasi pemerintahan, serta membentuk suatu sistem yang dapat memperkuat kesesuaian. (Wahjudhy and Ponixil, 2014).

Kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pada suatu organisasi instansi pemerintahan perlu adanya manajemen kinerja yang termasuk kinerja pada setiap individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut (Sari, 2016).

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *countinuanance commitment*, dan *normative commitment*. Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang merujuk pada kuatnya keinginan emosional pegawai guna beradaptasi dengan nilai-nilai pada organisasinya saat ini. Komitmen dapat dilakukan karena sukarela atau terpaksa tergantung pada situasi masing-masing pegawai yang berfokus kepada perilaku manusia (Sukanto *et al.* 2012).

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui bagaimana *person organization fit* dan *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif. Penelitian dilakukan pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur beralamat di Jalan Jagir Wonokromo No. 356, Sidoarjo, Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Person Organization Fit

Person organization fit didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kooij and Boon, 2018). *Person organization fit* adalah kecocokan pegawai dengan organisasinya (Agarwal and Sagar, 2012). *Person organization fit* telah didefinisikan dalam beberapa arti, termasuk kesesuaian nilai, kesesuaian sasaran dan kecocokan antara kebutuhan pegawai (Achmadi and Narbuko, 2013). Untuk mengukur *person organization fit* penelitian ini menggunakan indikator dari Nikkhah and Bagherieh-mashhadi (2017) yaitu: (*value congruence*) kesesuaian nilai, (*goal congruance*) kesesuaian tujuan, (*employee need fulfillment*) pemenuhan kebutuhan pegawai, (*culture personality congruance*) kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

Person Job Fit

Person job fit mengukur bagaimana karakteristik individu memenuhi tuntutan lingkungan kerja khususnya terhadap pekerjaan mereka (Lu *et al.* 2014). *Person job fit* mengacu pada kompatibilitas karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaannya (Rahmadani and Sebayang, 2017). Untuk mengukur *person job fit* pada penelitian ini menggunakan indikator dari Iqbal (2012) meliputi *knowledge, skills, abilities*.

Komitmen Afektif

Komitmen afektif yaitu bentuk komitmen yang menunjukkan kuatnya emosional pegawai untuk beradaptasi pada nilai organisasinya. Bermaksud untuk tujuan dan keinginan tetap di organisasi dapat terwujud (Sukanto *et al.* 2012). Untuk mengukur komitmen afektif menggunakan indikator dari Sukanto *et al.* (2012) yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi, berbagai keahlian, keterlibatan dalam manajemen organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi pada organisasi yang tertulis didalam *strategic planning* pada suatu organisasi (Sari, 2016). Kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai individu atau sekelompok orang didalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan organisasi pada periode tertentu (Setyowati and Haryani, 2016). Untuk mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator dari Setyowati and Haryani (2016) meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Hubungan antar Variabel

Pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Karakum (2005) yang hasilnya adalah *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Rumangkit and Maryati (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

H2: Diduga *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

Person job fit terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan positif dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahjudhy and Ponixil, 2014).

H3: Diduga berpengaruh signifikan positif *person job fit* terhadap kinerja pegawai.

Person job fit berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Mollyta, 2017).

H4: Diduga *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sheng, 2014).

H5: Diduga komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Person organization fit terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif berpengaruh signifikan positif dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jin *et al.* 2018).

H6: Diduga *person organization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mollyta (2017) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dapat memediasi antara *person job fit* terhadap kinerja pegawai.

H7: Diduga *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif.

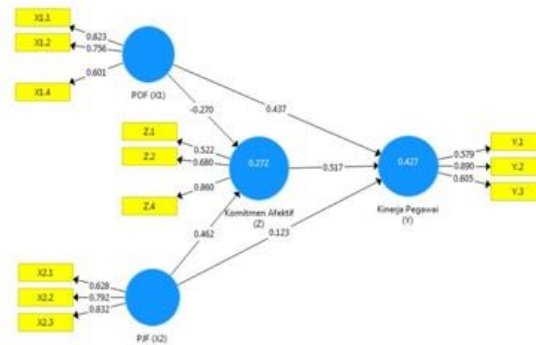
METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis kuantitatif, digunakan pendekatan kausalitas serta inferensial. Penelitian dilakukan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. Beralamat di Jalan Jagir Wonokromo No. 356, Sidosermo, Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur. Jumlah populasi 40 pegawai. Karena populasi di bawah 100, pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan pada populasinya sebanyak 40 pegawai. Skala pengukuran menggunakan skala *Likert* 1-5. Metode analisis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan perangkat lunak program *SmartPLS* 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari hasil karakteristik responden pada pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (62,5%), dan berusia 31-40 tahun (60%), selanjutnya responden mayoritas dengan berpendidikan Sarjana (37,5%) sebagian besar berstatus pegawai tetap (70%).



Sumber: Output *SmartPLS3*
Gambar 2. UJI MEASUREMENT MODEL

Convergent Validity

Hasil pengujian uji validitas dari setiap indikator valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,50$ (Ghozali, 2014). Gambar 2 menunjukkan nilai *outer loading* seluruh indikator valid atau memenuhi kriteria karena di atas 0,50.

Composite Reliability

Composite reliability dapat dikatakan baik apabila $\geq 0,70$. Dari hasil pengujian untuk nilai *composite reliability* variabel *person organization fit* yaitu 0,798, *person job fit* 0,774, komitmen afektif 0,740, kinerja pegawai 0,736. Dapat diartikan dari keseluruhan nilai *composite reliability* pada tiap variabel menunjukkan lebih dari 0,70. Dengan demikian model dari variabel tersebut sudah mempunyai reliabilitas yang baik.

Croanbach's Alpha

Nilai *roanbach's alpha* dapat digunakan apabila nilai $\geq 0,60$ (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini *croanbach's alpha* variabel *person organization fit* 0,871, *person job fit* 0,798, komitmen afektif 0,774, kinerja pegawai 0,809. Hasil tersebut menunjukkan nilai *croanbach's alpha* pada tiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka model variabel sudah memenuhi *croanbach's alpha*.

Analisis R-Square

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan melalui PLS dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS3*, diperoleh nilai *R-square* yang dijelaskan di tabel 1. Dari tabel 1 diketahui nilai *R-Square* 0,427 membuktikan *person organization fit* dan *person job fit* terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7% dan untuk sisanya 57,3% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat di penelitian ini. Tabel 1, nilai *R-Square* 0,272 menunjukkan *person organization fit* dan *person job fit* memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif sebesar 27,2% dan untuk 72,8% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

Tabel 1.
R-SQUARE

Variabel	R-Square
POF PJF	
KA	0,272
KP	0,427

Sumber: Output *SmartPLS3*

Path Coefficients

Hubungan antara konstruk dan nilai signifikansi dapat dilihat pada uji kausalitas dengan estimasi koefisien jalur inner model pada tabel 2. Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai t- statistik pada pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen afektif sebesar 2,683 yang mana nilai tersebut $> 1,96$ membuktikan ada pengaruh signifikan pada variabel *person organization fit* terhadap

kinerja pegawai. Selanjutnya, untuk nilai koefisien atau original sampelnya sebesar 0,437. Nilai koefisien positif berarti semakin tinggi *person organization fit*, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENTS

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T Statistik		Keterangan
POF → KP	0,437	2,683	>1,96	Hipotesis diterima
POF → KA	-0,270	1,108	<1,96	Hipotesis ditolak
PJF → KP	0,123	0,666	<1,96	Hipotesis ditolak
PJF → KA	0,462	2,765	>1,96	Hipotesis diterima
KA → KP	0,517	2,412	>1,96	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa besarnya nilai t- statistik pengaruh *person organization fit* terhadap komitmen afektif 1,108 yang mana > 1,96. Hasil menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan *person organization fit* terhadap komitmen afektif. Sedangkan untuk nilai koefisiennya -0,270 bernilai negatif. Artinya semakin rendah *person organization fit* maka akan semakin tinggi komitmen afektif.

Tabel 2 juga menunjukkan bahwa besarnya nilai t- statistik pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai 0,666 yang mana > 1,96. Menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisiennya 0,123 bernilai positif yang artinya tinggi rendahnya *person job fit* maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai t- statistik pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai adalah 2,765 yang mana nilai tersebut > 1,96. Menunjukkan ada pengaruh signifikan *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk nilai koefisien atau original sampelnya sebesar 0,462. Nilai koefisien bernilai positif yang artinya semakin tinggi *person job fit* maka kinerja pegawai juga tinggi.

Dari tabel 2, dapat diketahui bahwa besarnya nilai t-statistik pada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai 2,412 yang mana nilai tersebut > 1,96. Menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk nilai koefisien atau original sampelnya sebesar 0,517. Nilai koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi komitmen afektif maka kinerja pegawai juga tinggi.

Tabel 3.
HASIL INDIRECT EFFECT

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T Statistik		Keterangan
POF → KP	0,437	2,683	>1,96	Hipotesis diterima
POF → KA → KP	-0,104	1,002	<1,96	Hipotesis ditolak
PJF → KP	0,123	0,666	<1,96	Hipotesis ditolak
PJF → KA → KP	0,239	2,014	>1,96	Hipotesis diterima

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai koefisien *person organization fit* terhadap kinerja pegawai (0,437) lebih besar daripada *person organization fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif (-0,104). Nilai koefisien *person job fit* terhadap kinerja pegawai (0,123) lebih kecil daripada *person job fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif (0,239).

Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 2,683 > 1,96 maka H1 diterima. Hasil penelitian memperkuat penelitian Budhiyanto

(2016) dan Karakum (2005) yaitu *person organization fit* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pegawai mengatakan mulai adanya upaya yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Seperti setiap kali melakukan rapat evaluasi, pimpinan cabang dinas selalu mengatakan kepada para pegawai mengenai visi, misi dan tujuan berdirinya Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur secara jelas, sehingga karyawan memahami lagi visi, misi dan tujuan dibentuknya cabang dinas pendidikan dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian harus mengetahui, mempercayai, mengikuti dan menjaga nilai-nilai organisasi. Dalam mendefinisikan nilai-nilai organisasi dapat dilakukan dengan cara memasukkannya ke dalam kode etik, jika dapat dilaksanakan dan diikuti dalam kegiatan sehari-hari maka dapat meningkatkan *person organization fit* dan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Beberapa pegawai lainnya yang telah diwawancarai secara lisan mengatakan bahwa mereka menerapkan nilai yang diterapkan oleh instansi dan merasa mampu melaksanakan kewajiban tersebut.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian diketahui bahwa *person organization fit* tidak terdapat pengaruh terhadap komitmen afektif. Diketahui dari nilai t-statistik sebesar $1,108 < 1,96$ maka H2 ditolak. Hasil penelitian memperkuat penelitian Jin *et al* (2018) yaitu *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap komitmen afektif.

Salah satu pegawai administrasi kepegawaian menjelaskan bahwa hal tersebut dikarenakan pegawai kantor cabang dinas pendidikan merasa tidak terlalu menganggap masalah pada instansi menjadi masalah pribadinya, karena menurutnya masalah pada instansi dapat diselesaikan bersama-sama dengan para rekan-rekan kerja juga, dan tidak ada kaitannya dengan *person organization fit* yang diterapkan di kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui *person job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui dari nilai t-statistik sebesar $0,666$ yaitu $< 1,96$ maka H3 ditolak. Penelitian ini memperkuat penelitian Arbour (2008) bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil wawancara pada salah satu staf pengawas pendidikan SMA, SMK, dan PK-LK yang memiliki tugas pada bagian pelayanan, meliputi layanan guru dan tenaga kependidikan, layanan persuratan, layanan mutasi, layanan legalisir dan pengganti ijazah rusak ataupun hilang dan lain-lain. Hal ini menjadi alasan bahwa para pegawai merasa masih kurang memiliki ilmu pengetahuan untuk menghadapi tuntutan kerja layanan, yang berakibat kinerja pegawai pada staf pengawas pendidikan SMA, SMK dan PK-LK pelayanan belum maksimal dan dapat memperlambat laju kinerjanya. Oleh sebab itu kesesuaian antara individu dan pekerjaan dianggap penting.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian diketahui bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen afektif. Diketahui dari nilai t-statistik sebesar $2,765$ yaitu $> 1,96$ maka H4 diterima. Hasil penelitian diperkuat penelitian dari Onwuchekwa *et al* (2018); Therasa and Vijayabanu (2016) berpengaruh signifikan dan positif *person job fit* terhadap komitmen afektif.

Dalam wawancara terhadap salah satu staf administrasi kepegawaian mengatakan bahwa pimpinan kantor cabang dinas pendidikan saat ini sudah menerapkan sistem keterbukaan antar para pegawai guna melihat sejauh mana para pegawai memahami *skills*, kemampuan dan pengetahuan pada bidang pekerjaannya dengan cara diadakannya rapat evaluasi setiap bulannya dan membahas apa saja keluhan-keluhan yang dialami oleh para pegawai. Pimpinan juga bertindak dan mendorong bawahannya untuk mendalami *soft skill*nya, dengan adanya sistem ini kepala cabang dinas pendidikan melihat *soft skill* dari masing-masing pegawai mulai meningkat dan para pegawai merasa komitmen afektifnya sudah baik.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian diketahui komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai t-statistik sebesar $2,412 > 1,96$, maka H_5 diterima. Diperkuat dengan penelitian dari Ranty (2016); Sheng (2014) yaitu terdapat pengaruh signifikan dan positif komitmen afektif terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil wawancara terhadap salah satu pegawai staf administrasi kepegawaian mengatakan mengenai komitmen afektif yang ditunjukkan oleh pegawai di kantor cabang dinas pendidikan sudah baik, karena pada dasarnya semua pegawai pasti memiliki komitmen, oleh karena itu pegawai sangat paham dan patuh terhadap pedoman perilaku dan memahami nilai-nilai di dalam kebijakan instansi serta berkomitmen terhadap integritas dan menghindari pelanggaran sehingga membuat komitmen para pegawai semakin meningkat.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif

Hasil pengujian nilai koefisien dari *person organization fit* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,437 yang artinya terdapat pengaruh positif *person organization fit* terhadap kinerja pegawai. Sedangkan *person organization fit* terhadap komitmen afektif, nilai koefisiennya -0.270 berarti terdapat pengaruh negatif *person organization fit* terhadap komitmen afektif. Didukung penelitian dari Jin *et al* (2018) yaitu komitmen afektif tidak dapat memediasi antara *person organization fit* terhadap kinerja pegawai.

Hasil wawancara di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur, menunjukkan adanya kinerja pegawai yang mulai mengikat dalam tahun kedua berdirinya kantor cabang dinas sehingga *person organization fit* cenderung menunjukkan kesesuaian nilai-nilai positif yang akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan pelayanan. Sedangkan pegawai memiliki komitmen afektif cenderung rendah dalam menunjukkan keterikatan secara emosional untuk beradaptasi dengan nilai-nilai dalam jangka waktu tertentu terhadap instansi.

Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Afektif

Hasil pengujian diketahui *person job fit* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai nilai koefisiennya adalah 0,123. Artinya terdapat pengaruh positif pada *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Untuk pengaruh *person job fit* terhadap komitmen afektif, yaitu *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif dengan nilai koefisien adalah 0,462. Hasil positif juga ditunjukkan dari pengaruh tidak langsung *person organization fit* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen afektif dengan nilai koefisien sebesar 0,239 dan t-statistik 2,014 lebih besar dari 1.96. Menunjukkan komitmen afektif dapat memediasi antara *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_7 dalam penelitian ini diterima.

Didukung penelitian dari Mollyta (2017) komitmen afektif dapat memediasi antara *person job fit* terhadap kinerja pegawai. *Person job fit* pada pegawai kantor cabang dinas mengacu pada tingkat kompatibilitas atau kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaannya, bahwa pada tahun kedua berdirinya kantor cabang dinas sudah mulai terlihat para pegawai dapat menemukan kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan yang diterima hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pelayanan dan komitmen afektif yang terdapat pada pegawai kantor cabang dinas sudah baik karena dihubungkan terhadap umur dan masa kerja pegawainya. Hal tersebut dikarenakan adanya sistem rapat evaluasi bulanan guna pimpinan dapat melihat dan mendengar apa saja keluhan-keluhan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh signifikan positif *person organization fit* terhadap kinerja pegawai. *Person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif. *Person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Komitmen afektif tidak dapat menjadi variabel perantara atau variabel

intervening untuk pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja pegawai. Komitmen afektif dapat menjadi variabel perantara atau variabel *intervening* untuk pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai. Implikasi manajerial penelitian ini adalah perlunya pemimpin melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas bimbingan pada pegawai dengan mengadakan bimbingan konseling antar pegawai yang membahas kendala pekerjaan dilapangan. Kemudian membuat aplikasi layanan tentang guru dan tenaga kependidikan untuk mempermudah pelayanan. Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan sampel di bawah 100 yaitu 40 responden yang hasilnya belum dapat dikatakan dalam subyek penelitian jumlah yang besar. Penelitian selanjutnya disarankan memperbanyak jumlah sehingga hasilnya pun akan mendekati keadaan yang sebenar-benarnya. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan sebagai variabel *intervening*.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, Abu and Cholid Narbuko. 2013. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Agarwal, Prachi and Priyanka Sagar. 2012. "The Impact of Person-Organization Value Congruence on Organizational Commitment in a Public Sector Organization." *International Journal of Research in Commerce & Management* 3(9):151–56.
- Arbour, Simone. 2008. "Using Person-Environment Fit and Careers Stage to Examine Satisfaction, Commitment and Work Strain in Canadian Nurses." 1–17.
- Budhiyanto Arif, Juni. 2016. "Pengaruh Person-Organization Fit Dan Leader Member Exchange Pada Job Satisfaction Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pada PT. Krakatau Steel." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iqbal, Nazli. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro." *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Jin, Myung H., Bruce McDonald, and Jaehee Park. 2018. "Does Public Service Motivation Matter in Public Higher Education Testing the Theories of Person–Organization Fit and Organizational Commitment Through a Serial Multiple Mediation Model." *American Review of Public Administration* 48(1):82–97.
- Karakum, Muge. 2005. "The Effects of Person-Organization Fit on Employee Job Satisfaction, Performance and Organizational Commitment in a Tukish Public Organization." *Materia Japan* 44(1):24–31.
- Kooij, Dorien T. A. M. and Corine Boon. 2018. "Perceptions of HR Practices, Person–organization Fit, and Affective Commitment: The Moderating Role of Career Stage." *Human Resource Management Journal* 28(1):61–75.
- Lu, Chang qin, Hai jiang Wang, Jing jing Lu, Dan yang Du, and Arnold B. Bakker. 2014. "Does Work Engagement Increase Person-Job Fit The Role of Job Crafting and Job Insecurity." *Journal of Vocational Behavior* 84(2):142–152.
- Mollyta, Dwi. 2017. "Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Organizationl Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderator PT. Petrokimia Gresik." *Human Resource Management Journal*.
- Nikkhah, Zahra and Amirhossein Bagherieh-mashhadi. 2017. "The Impact of Person-Organization Fit

- and Organizational Commitment on Counterproductive Work Behavior: An Empirical Study on Health Sector.” *13Th International Conference on Knowledge, Economy & Management Proceedings* (May):69–76.
- Onwuchekwa, Faith Chidi, Eucharia Ebele Udekwe, and Augustine Ebuka Arachie. 2018. “Person Job Fit (PJF) and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State.” *Journal of Finance and Accounting* 9(11):153–161.
- Purwanto, O. 2012. “Arti Dan Peranan Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Rahmadani, Vivi Gusrini and Indah Rasulinta Sebayang. 2017. “The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara.” *International Journal of Management Science and Business Administration* 4(1):45–51.
- Rumangkit, Stefanus and Sri Maryati. 2016. “Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan IBI (Informatics and Business Institute) Darmajaya.” *Jurnal Optimum* 7(2):190–202.
- Sapitri, Ranty. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.” *JOM Fisip* 3(2):1–9.
- Sari, Yunika Kurnia. 2016. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bolong Kabupaten Karanganyar Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.”
- Setyowati, Intan and Sri Haryani. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* (2):57–72.
- Sheng, Xiaoqi. 2014. “The Empirical Inquiry between Organizational Commitment and Employee Performance - with X Company as an Example.” 3(1):59–70.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukamto, Harwin, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, and Endo Wijaya Kartika. 2012. “Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya.” 466–478.
- Therasa, C. and C. Vijayabanu. 2016. “Person - Job Fit and the Work Commitment of IT Personnel.” 26(2):218–227.
- Wahjudhy, Iznam and Lius Ponixil. 2014. “Analisis Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pion Pring.”