



## **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung *Person Job Fit* terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Afektif sebagai *Mediating* pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun**

**Sunardi**

didinardi96@gmail.com

**Veronika Agustini Srimulyani**

sveronikaagustinis@gmail.com

Fakultas Bisnis – Jurusan Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun

### **ABSTRACT**

*This study aims to prove empirically that person job fit has direct and indirect effects on employee performance with affective commitment as an intervening to the employees of the Communication and Information Office of Madiun City. The samples in this study was 44 employees of the Communication and Information Office of Madiun City. The sampling technique in this study uses the saturated sample method. Hypothesis testing uses multiple linear regression analyses with the help of the SPSS 22 program and path analysis. The results showed that person job fit directly had a significant positive effect on employee performance, person job fit had a significant positive effect on affective commitment, affective commitment had a significant positive effect on employee performance, and person job fit indirectly affected employee performance through affective commitment as partial mediating.*

*Keyword: person job fit, affective commitment, employee performance.*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Untuk menggerakkan suatu organisasi mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang profesional dalam bidangnya dan berkinerja tinggi. Demikian juga instansi-instansi pemerintah di Indonesia untuk dapat mengalami pertumbuhan dan mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada profesionalisme dan kinerja pegawai yang dimiliki. Oleh sebab itu, jika kinerja masing-masing individu baik, maka kinerja organisasi akan baik pula (Hasibuan, 2011 : 94).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 67). Pengelolaan organisasi yang baik pada suatu instansi pemerintahan tentunya sangat bergantung kepada sumber daya manusia. Oleh karena itu aparatur yang mewakili instansi pemerintahan harus tepat, karena memerlukan persiapan melalui penempatan suatu pekerjaan kepada pegawai yang berkompeten di bidangnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu memaksimalkan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberhasilan para pegawai (Aparatur Sipil Negara=ASN) dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya rasa memiliki antara pegawai dan instansi dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi pegawai.

Komitmen afektif merupakan suatu perilaku dari seseorang yang menunjukkan perasaan emosional dan keyakinan terhadap organisasi (Robbins, 2011 : 111). Komitmen afektif pegawai yang merujuk pada kuatnya keinginan emosional pegawai guna beradaptasi dengan nilai-nilai pada organisasinya dan dapat memengaruhi kinerja pegawai (Anindita, 2019; Sapitri, 2016; Sheng, 2014).

ASN diharapkan memiliki semangat kerja tinggi, etos kerja yang baik, dan konsisten memprioritaskan kepentingan masyarakat luas atau pun *stakeholders* lainnya, agar instansi tempat ASN bekerja dapat memberikan pelayanan yang baik. Setiap ASN memiliki latar belakang yang berbeda, maka sangat penting bagi instansi untuk melihat apa saja kebutuhan dan harapan pegawainya, termasuk memperhatikan aspek kecocokan pribadi dengan pekerjaan yang dijalankan (*person job fit*). 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 tersebut akan tercapai (Purwanto, 2012).

Asumsi yang mendasari *person job fit* adalah bahwa pegawai memiliki penilaian yang subjektif antara karakteristik yang mereka miliki dengan pekerjaan yang ditawarkan, dalam hal ini organisasi merupakan pihak yang memiliki pengaruh dalam proses seleksi dan penerimaan kerja (Charles, 2005). Organisasi tidak hanya mempertimbangkan seberapa baik pegawai sesuai dengan organisasinya, tetapi juga seberapa baik pegawai tersebut sesuai dengan perkerjaannya. Faktor penting yang mendasari *person job fit* perlu diperhatikan pengelola instansi adalah karena *person job fit* dapat memengaruhi langsung komitmen afektif (Anindita, 2019; Mollyta, 2017; Therasa dan Vijayabanu, 2016) dan memengaruhi langsung dan tidak langsung pada kinerja pegawai terkait (Jaya, Sulaiman, dan Devi, 2019; Wahjudhy dan Lius, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung *person job fit* terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *mediating*. Penelitian dilakukan dengan mengambil obyek pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 32, Kota Madiun, Jawa Timur.

### Rumusan Masalah

- Apakah *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
- Apakah *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
- Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun?
- Apakah *person job fit* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dengan komitmen afektif sebagai *mediating*?

### Tujuan Penelitian

- Menguji signifikansi pengaruh positif *person job fit* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun
- Menguji signifikansi pengaruh positif *person job fit* terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun
- Menguji signifikansi pengaruh positif komitmen afektif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun
- Menguji pengaruh tidak langsung *person job fit* terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dengan komitmen afektif sebagai *mediating*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Teori

#### *Person Job Fit*

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job fit*) ini didasarkan dari kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya. Seperti contohnya orang yang realistis berada dalam situasi yang realistis lebih sesuai dari pada orang yang realistis berada dalam situasi yang konvensional (Robbins dan Judge, 2011 : 171). *Person job fit* didefinisikan sebagai kemampuan berdasarkan kebutuhan pegawai dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable dan DeRue, 2002). *Person job fit* adalah kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (individu) dengan tuntutan pekerjaan/tugas ataupun kesesuaian dengan kebutuhan/keinginan pegawai dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan.

#### *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, Joshua, Thomas, Endo, 2012). Robbins and Judge (2011:111) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan perasaan emosional pegawai untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Individu yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya sering kali sekadar hanya menunggu kesempatan baik untuk keluar dari pekerjaannya (Noe *et al.* 2010:7). Komitmen afektif bertujuan agar pegawai memiliki keyakinan dan nilai-nilai untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen afektif yang rendah menyebabkan ketidaknyamanan yang membuat individu tersebut mudah meninggalkan pekerjaan yang telah diberikan organisasi.

#### *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangunegara, 2010: 67). Kinerja merupakan merupakan tingkat karyawan dalam mencapai persyaratan proses pekerjaan Simamora (2006:409). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standar pekerjaan yang telah diberikan oleh organisasi.

### Pengembangan Hipotesis

#### *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai*

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person job fit*) ini didasarkan dari kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2011 : 171). *Person job fit* merupakan kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (individu) dengan tuntutan pekerjaan/tugas ataupun kesesuaian dengan kebutuhan/keinginan pegawai dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan. Semakin cocok/sesuai individu dengan pekerjaan yang disediakan organisasi, pegawai akan merasa bahwa kemampuannya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya *et al.*, (2019), Wahjudhy dan Lius (2014) yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub> : *Person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.

#### *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Afektif*

*Person job fit* didefinisikan sebagai kompatibilitas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dengan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja (Cable

dan DeRue, 2002). Saat individu merasa bahwa kemampuannya cocok dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan emosional pegawai terhadap organisasi. Semakin tinggi kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan perasaan emosional dan keyakinan pegawai terhadap organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anindita (2019), Bangun *et al.*, (2017), Mollyta (2017), Therasa dan Vijayabanu (2016) yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

H<sub>2</sub>: *Person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.

### *Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai*

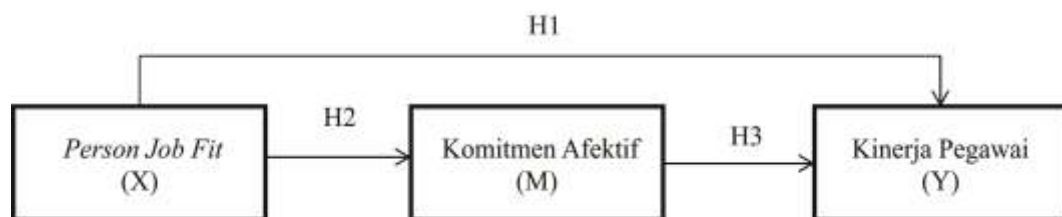
Komitmen afektif adalah bentuk komitmen yang menunjukkan kuatnya emosional pegawai untuk beradaptasi pada nilai organisasinya, bermaksud untuk tujuan dan keinginan tetap di organisasi dapat terwujud (Sukanto *et al.*, 2012). Komitmen afektif merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki, pegawai akan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan kinerja yang optimal, sehingga nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anindita (2019), Sapitri, (2016), Sheng (2014) yang membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

H<sub>3</sub>: Komitmen afektif berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.

### *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif*

*Person job fit* pada pegawai mengacu pada tingkat kompatibilitas atau kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaannya. Para pegawai yang menemukan kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaan yang diterima akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan apabila komitmen afektif pada pegawai sudah baik maka pegawai akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya akan meningkatkan komitmen afektif yang kuat dari pegawai sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anindita (2019) yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja melalui komitmen afektif.

H<sub>4</sub>: *Person job fit* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun melalui komitmen afektif sebagai variabel *mediating*.



## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kausal. Metode penelitian kausal disebut juga dengan penelitian sebab akibat. Penelitian kausal merupakan salah satu ide berpikir ilmiah untuk menyusun suatu riset metodologi yang bertujuan menguji sebuah teori yang ada, apakah teori tersebut benar jika dilaksanakan secara nyata, dalam lingkungan yang sebenarnya.

## Populasi, Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun yang berjumlah 44 orang, dengan lokasi kantor di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 32, Kota Madiun, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan total 44 orang.

## Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### *Person Job Fit*

*Person job fit* didefinisikan secara operasional sebagai persepsi pegawai terhadap kesesuaian, keterampilan, dan kepribadian pegawai dengan tuntutan pekerjaan dari organisasi. Pengukuran *person job fit* menggunakan indikator yang diadaptasi dari Cable dan Derue (2002) sebagai berikut :

- *Demand-abilities Fit*
- *Needs-supplies Fit*

### *Komitmen Afektif*

Komitmen afektif didefinisikan sebagai perasaan dari pegawai yang menunjukkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai pada organisasi (Sukamto *et al.*, 2012). Variabel komitmen afektif dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- Pegawai senang menghabiskan karir di organisasi.
- Pegawai senang membicarakan organisasi bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja.
- Pegawai merasa masalah yang dihadapi organisasi adalah masalah pegawai juga.
- Pegawai merasa mudah beradaptasi saat bekerja di organisasi.
- Pegawai merasa bahwa organisasi dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga pegawai sendiri.
- Pegawai merasa sangat menyatu secara emosional dengan organisasi.
- Organisasi memiliki makna mendalam bagi pegawai
- Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi.

### *Kinerja Pegawai*

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja aktual pegawai dibandingkan dengan hasil kerja yang diharapkan dari pegawai Dessler (2009 : 13). Pengukuran kinerja pegawai menggunakan indikator dari Dharma (2004 : 24) sebagai berikut:

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan Waktu

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari hasil karakteristik responden pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diperoleh informasi bahwa:1)responden berjenis kelamin laki-laki (57,9 %) dan perempuan (42,1 %);2)usia responden dengan berusia < 25 tahun (13,2%), 26 – 35 tahun (26,3%), 36 – 45 tahun (36,8%), 46 – 55 tahun (18,4%), dan >55 tahun (5,3%); 3)status pernikahan responden yang sudah menikah (92,1%) dan yang belum menikah (7,9%); 4)pendidikan responden SMA/SMK Sederajat (15,8%), D3 (34,3%), S1 (47,4%), dan S2 (2,6%); 5)masa kerja responden dengan masa kerja < 5 tahun (31,6%), masa kerja 5 -10 tahun (18,4%), dan responden dengan masa kerja >10 tahun (50%).

## Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas untuk semua item pengukuran variabel diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (hasil uji validitas terlampir) dan pada tabel 1 berikut disajikan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha hitung	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Person Job Fit</i>	0,917	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif	0,836	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,864	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui bahwa nilai alpha hitung variabel *person job fit* (0,917), komitmen afektif (0,836), dan kinerja pegawai (0,864)  $>$  alpha cronbach sehingga dapat dikatakan ketiga variabel tersebut reliabel digunakan dalam penelitian.

## Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

**Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas**

Model	Asymp(2 tailed)	A
PJF-KP (X-Y)	0,200	0,05
PJF-KA (X-M)	0,200	0,05
PJF-KA-KP (X-M-Y)	0,200	0,05

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan uji *One-Sampel Kolmogorov-Sminorv Test* diketahui nilai Asymp. Sig. (2 tailed) X-Y sebesar  $0,200 > 0,05$ , X-M sebesar  $0,200 > 0,05$ , dan X-M-Y sebesar  $0,200 > 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolenieritas

**Tabel 3. Rangkuman Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearty Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Person Job Fit</i>	440	2.273	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Afektif	440	2.273	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3. menunjukkan bahwa variabel *person job fit* memiliki *tolerance*  $0,440 > 0,10$  dan memiliki VIF  $2,2273 < 10$  dan variabel komitmen afektif memiliki *tolerance*  $0,440 > 0,10$  dan memiliki VIF  $2,273 < 10$ . Nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi.

### Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Rangkuman Uji Heterokedastisitas**

Model	Sig.	
PJF-KP (X-Y)	0,913	
PJF-KA (X-M)	0,055	
PJF-KA-KP	(X-M)	0,356
	(M-Y)	0,178

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas hal ini dapat dilihat dari nilai sig model PJF-KP sebesar  $0,913 > 0,05$ , model PJF-KA sebesar  $0,055 > 0,05$ , model PJF-KA-KP sebesar  $0,355 > 0,05$  dan  $0,178 > 0,05$ .

## Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dan Berganda.

### Ringkasan Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

Analisis regresi *person job fit* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) (koefisien jalur c).

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi (X-Y).

Model	Unstandardized Coefficients Beta		Standardized Coefficients Beta	t hit	Sig/2	Ket
	B	Std. Error	Beta			
Constant	45.694	4.338		10.533	0.000	
PJF – KP	1.022	0.202	0.644	5.048	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 dapat dibuat persamaan  $Y_1 = 45,694 + 1.022X$ . Pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel *person job fit* sebesar 5,048 > 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 dengan demikian H1 diterima, artinya *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi *person job fit* (X) terhadap komitmen afektif (M), (koefisien a)

Tabel 6. Ringkasan Hasil Regresi (X-M)

Model	Unstandardized Coefficients Beta		Standardized Coefficients Beta	t hit	Sig/2	Ket
	B	Std. Error	Beta			
Constant	13.974	2.255		6.196	0.000	
PJF	0.713	0.105	0.748	6.771	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 dapat dibuat persamaan  $Y_2 = 13,974 + 0.713X$ . Pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel *person job fit* sebesar 6,771 > 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H2 diterima, artinya *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi komitmen afektif (X) terhadap kinerja pegawai (Y), koefisien b dan c'.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Regresi (X-M-Y)

Model	Unstandardized Coefficients Beta		Standardized Coefficients Beta	t hit	Sig/2	Ket
	B	Std. Error	Beta			
Constant	36.541	5.947		6.145	0.000	Signifikan
PJF	0.555	0.291	0.350	1.908	0.0325	Signifikan
KA	0.655	0.306	0.393	2.143	0.0195	Signifikan

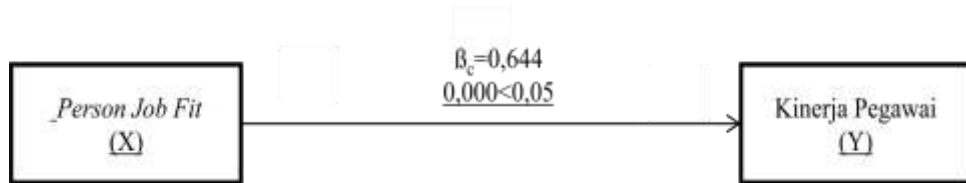
Berdasarkan hasil analisis pada tabel 7 dapat dibuat  $Y_2 = 36,541 + 0,555X + 0,655M$ . Pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel *person job fit* memiliki nilai t hitung sebesar 1.908 > 1.6859 dengan tingkat signifikansi 0,0325 < 0,05 maka dengan demikian H3 diterima, yang artinya *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

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

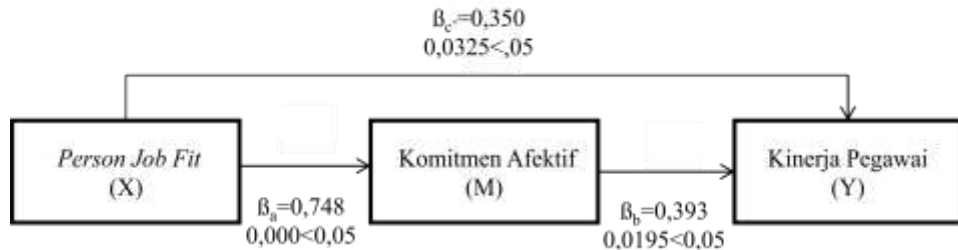
Variabel komitmen afektif dikatakan sebagai mediator apabila:

- Persamaan I, X secara signifikan memengaruhi Y (atau  $c \neq 0$ ), kriteria terpenuhi.
- Persamaan II, X secara signifikan memengaruhi M (atau  $a \neq 0$ ), kriteria terpenuhi.
- Persamaan III, M secara signifikan memengaruhi Y (atau  $b \neq 0$ ), kriteria terpenuhi.

Secara sederhana, hasil analisis regresi tersebut dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Analisis Regresi Tanpa Mediator**



**Gambar 2. Analisis Regresi Dengan Mediator**

Hasil pengujian membuktikan bahwa komitmen afektif berperan sebagai *partial mediating*, karena pengaruh *person job fit* terhadap kinerja pegawai signifikan baik sebelum dan sesudah dikontrol variabel komitmen afektif. Pada gambar 1 menunjukkan bahwa *person job fit* secara langsung berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Pada gambar 2 menunjukkan bahwa *person job fit* juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *partial mediating*.

### Koefisien Determinasi $R^2$

**Tabel 7. Rangkuman Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	R Square
X-M	0.560
X-Y	0.414
M-Y	0.429
X, M – Y	0.482

Dari tabel 7 diketahui nilai *R-Square* 0,560 membuktikan pengaruh *person job fit* terhadap komitmen afektif sebesar 56% dan untuk sisanya 44% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat di penelitian ini. Nilai *R-Square* 0,414 menunjukkan *person job fit* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 41,4% dan untuk 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat di penelitian ini. Nilai *R-Square* 0,429 membuktikan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai sebesar 42,6% dan untuk sisanya 57,4% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat di penelitian ini. Nilai *R-Square* 0,482 membuktikan pengaruh *person job fit* dan komitmen afektif terhadap kinerja pegawai sebesar 48,2% dan untuk sisanya 51,8% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai.*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar  $5,048 > 1,6883$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka H1 diterima. Hasil penelitian memperkuat penelitian Jaya *et al* (2019), Wahjudhy dan Lius (2014) yang membuktikan *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Dalam peningkatan *person job fit* pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kecocokan/kesesuaian pegawai dengan kinerja yang diberikan oleh organisasi. Upaya untuk meningkatkan *person job fit* dapat dilakukan dengan cara diskusi dan observasi untuk mendapat data secara valid serta melengkapi dan memperbaiki fasilitas-fasilitas yang sesuai kebutuhan



bidang pekerjaan. Semakin cocok/sesuai pegawai dengan pekerjaan yang diberikan organisasi, pegawai akan merasa bahwa kemampuannya dapat memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang semakin baik.

#### *Pengaruh Person Job Fit Terhadap Komitmen Afektif.*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen afektif dengan nilai t-statistik sebesar  $6,771 > 1,6883$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka H1 diterima. Hasil penelitian memperkuat penelitian Anindita (2019), Bangun *et al.*, (2017), Mollyta (2017), Therasa dan Vijayabanu (2016) yang membuktikan *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif.

Saat individu merasa bahwa kemampuan yang dimiliki cocok dan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan maka akan timbul perasaan emosional pegawai terhadap organisasi. Semakin tinggi kecocokan pegawai dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan perasaan emosional dan keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi. Kuatnya perasaan emosional dari pegawai pada suatu organisasi mendorong pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen afektif yang rendah dari pegawai menyebabkan ketidakhayalan yang membuat individu mudah meninggalkan pekerjaan yang telah diberikan organisasi.

#### *Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai.*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar  $2,143 > 1,6883$  dan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ , maka H3 diterima. Hasil penelitian memperkuat penelitian Anindita (2019), Sheng (2014) yang membuktikan komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Individu/pegawai yang memiliki komitmen afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki akan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang lebih baik sehingga nilai-nilai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Individu ingin terus bekerja untuk organisasi karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi. Oleh karena itu perlu adanya keterbukaan informasi yang dapat memudahkan pegawai untuk memahami nilai-nilai, tujuan, dan arah organisasi.

#### *Pengaruh Tidak Langsung Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Mediating.*

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif dengan t-statistik sebesar  $6,771 > 1,6883$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik sebesar  $2,143 > 1,6883$ , dan *person job fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai dengan t-statistik sebesar  $1,908$  dan nilai signifikansinya  $0,0325 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *person job fit* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *partial mediating* maka H4 diterima. Hasil penelitian memperkuat penelitian Anindita (2019) yang membuktikan *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *mediating*.

Mengacu pada tingkat kompatibilitas atau kesesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaannya, terlihat bahwa pegawai dapat menemukan kesesuaian dengan pekerjaan yang diberikan organisasi dan apabila komitmen afektif pada pegawai sudah baik maka pegawai akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Organisasi juga perlu memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai sesuai dengan bidang kerja masing-masing dan melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan yang bertujuan untuk menimbulkan perasaan bahwa pegawai merasa dihargai serta kemampuan yang dimiliki dibutuhkan oleh organisasi. Selain itu, pemimpin perlu melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas bimbingan pada pegawai dengan mengadakan bimbingan konseling untuk membahas kendala pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai acuan pengambilan kebijakan organisasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen afektif sebagai *mediating*. Penelitian dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 32, Kota Madiun, Jawa Timur. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.
- Hipotesis 2 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh secara signifikan positif terhadap komitmen afektif pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* dapat meningkatkan komitmen afektif pegawai.
- Hipotesis 2 yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Hipotesis 4 yang menyatakan *person job fit* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun melalui komitmen afektif sebagai *mediating*, diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa *person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai setelah komitmen afektif dimasukkan ke dalam pengujian. Komitmen afektif terbukti dapat memediasi hubungan *person job fit* terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

#### *Saran Praktis*

- Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kecocokan pegawai dengan pekerjaannya. Selain itu kebutuhan-kebutuhan dan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dipenuhi agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal.
- Organisasi harus terbuka mengenai informasi tentang organisasi, sehingga pegawai mengerti mengenai organisasi dan tetap *up to date* mengenai kegiatan organisasi, strategi organisasi, berhubungan baik dengan rekan kerja, paham mengenai sejarah organisasi dan rencana masa depan.
- Memberikan informasi tentang organisasi baik yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun yang berkaitan dengan nilai-nilai organisasi sehingga pegawai memahami tujuan dan arah organisasi tempat bekerja. Dengan adanya komitmen afektif yang kuat, pegawai akan mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- Organisasi juga perlu melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan, karena dengan adanya keterlibatan tersebut akan menimbulkan perasaan bahwa pegawai merasa dihargai dan kemampuan yang dimiliki dibutuhkan oleh organisasi.

#### *Saran Akademisi*

- Memperbanyak jumlah sampel sehingga hasilnya pun akan mendekati keadaan yang sebenarnya.
- Menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai dengan seperti melibatkan variabel komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan sebagai *mediating*.
- Mengkaji lebih dalam tentang *person job fit*, komitmen afektif, dan kinerja pegawai agar hasil yang didapat bisa lebih lengkap dan lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anindita, Anastasya. (2019). Analisis Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Afektif pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Volume 8 Nomor 1 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.
- Bangun, Ollani Vabiola, I Wayan Gede Supartha, dan Made Subudi. 2017. Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 2071-2102*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Cable, Daniel M. dan DeRue, D. Scott. 2002. The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, No.5, pp.875-884.
- Charless, Sally A. 2005. Person-Job Fit versus person-Organization Fit as Predictors of Organizational attraction and Job acceptance intentions : A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, 411-429.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta : Indeks.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Jaya, Fanlia Prima, Sulaiman, dan Devi Rusvitawati. 2019. Pengaruh Person Job Fit (Pj -Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077*.
- Mollyta, Dwi. 2017. Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Komitmen Organisasional Dan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderator PT. Petrokimia Gresik. *Human Resource Management Journal*.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. (2010). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage (7<sup>th</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Purwanto, O. (2012). Arti Dan Peranan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2011. *Organizational Behavior* (Edisi 14). New Jersey: Pearson.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016*.
- Sheng, Xiaoqi. 2014. "The Empirical Inquiry between Organizational Commitment and Employee Performance - with X Company as an Example." 3(1):59–70.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sukamto, Harwin, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, dan 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, Izam and Lius Ponixil. 2014. Analisis Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pion Pring.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopy atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.