

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana komitmen afektif yang dijadikan sebagai variabel mediasi dapat memengaruhi *person organization fit* terhadap kinerja karyawan serta menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif yang bersifat kausalitas dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik penentuan data menggunakan skala *likert*. Data yang diambil melalui kuesioner dibagi kepada responden, teknik *nonprobability sampling*. Sedangkan dalam pengujian model struktur dan analisis data, peneliti menggunakan *software* SEM yang berbasis *variance* yaitu PLS yang meliputi *outer model* yang terdiri dari *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability* dan *inner model* yang terdiri dari *path coefision*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *person organization fit* dan komitmen afektif dengan ditunjukkan hasil nilai *P-value* sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik >1,96, kemudian komitmen afektif yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkan hasil nilai *P-value* sebesar 0,032 yang artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai T-statistik >1,96. Dalam penelitian ini, komitmen afektif juga terbukti dapat memediasi *person organization fit* terhadap kinerja karyawan dengan ditunjukkannya hasil dari nilai total *effectkoefisien* jalur antara langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,762.

Kata Kunci : komitmen afektif, *person organization fit*, kinerja karyawan.

ABSTRACT

The main purpose of this research is to examine to what extent the affective commitment as mediating variable can influence the person organization fit towards employee performance in an institution.

This research used quantitative causalities method. The data were collected through questionnaires with Likert scale and the sampling technique in this research was nonprobability sampling. In the testing of structure model and data analysis, the researcher uses variance-based SEM that was PLS which included *other model* namely convergent validity, discriminant validity, and composite reliability as well as *inner model* which include path coefficient.

The research shows that there is significant positive influence of person organization fit with the affective commitment, as *P-value* was 0,000 (smaller

than 0,05) and T-statistic >1,96. Moreover, affective commitment which had significant positive influence toward employee performance was shown as P-value was 0,032 (smaller than 0,05) and T-statistic >1,96. In this research, furthermore, affective commitment was proven to mediate person organisation fit towards employee performance. This was shown from the score of effect coefficient –direct influence is as smaller as 0,762 than the indirect influence.

Keywords: affective commitment, *person organization fit*, employee performance

