

**PENGARUH PERSON JOB FIT, PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
**(Studi Pada Karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen di Kabupaten Kebumen)**

**Rizqi Anggraheni Rasito Putri**  
S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen  
[rizqianggraheni@gmail.com](mailto:rizqianggraheni@gmail.com)

**Parmin S.E., M.M**  
Universitas Putra Bangsa Kebumen

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat komitmen karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi Karyawan Non PNS. Dalam penelitian ini menggunakan variabel *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening untuk menganalisis pengaruh antara *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Non PNS Kantor Samsat Kebumen yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, uji Sobel dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25.0 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*. *Person Organization Fit* tidak berpengaruh langsung terhadap *Job Satisfaction*. *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen organisasi. *Job Satisfaction* dapat memediasi pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata Kunci:** *person job fit*, *person organization fit*, *job satisfaction* dan komitmen organisasi.

**Abstract**

*This study aims to analyze the level of commitment of non-civil servant employees at the Kebumen Samsat Office. This study uses the variables Person Job Fit and Person Organization Fit to analyze the effect of Non-PNS Employee Organizational Commitment. In addition, this study uses the Job Satisfaction variable as an intervening variable to analyze the effect of Person Job Fit, Person Organization Fit on Organizational Commitment of Non-PNS employees at the Kebumen Samsat Office. The population in this study were non-civil servants at the Kebumen Samsat Office, amounting to 39 people. The sampling technique used is a saturated sample so that the entire population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. Data analysis used is validity test, reliable test, classic assumption test, hypothesis test, correlation analysis, Sobel test and path analysis. Data processing tools using SPSS 25.0 for windows. The results of this study indicate that Person Job Fit has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Person Organization Fit does not directly affect Job Satisfaction. Person Job Fit has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Person Organization Fit has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Organizational Commitment. Job Satisfaction can mediate the influence of Person Job Fit on organizational commitment. Job Satisfaction can mediate the influence of Person Organization Fit on Organizational Commitment.*

**Keywords:** *Job Rotation, Quality of Work Life, Job Satisfaction and Performance.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan seolah-olah hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia berperan sebagai melaksanakan, merencanakan dan mengendalikan organisasi. Keberlangsungan suatu organisasi dapat dipertahankan jika kualitas SDM yang ada lebih diperhatikan oleh pemerintah maupun kalangan swasta. Mengingat jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar merupakan sumber produktif yang potensial dapat diubah menjadi sumber produktif nyata.

Potensi yang dimiliki sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam mencapai tujuan organisasi kerja. Suatu organisasi kerja tanpa mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya akan merasa sulit. Sumber daya manusia merupakan aset yang mempunyai peran penting untuk jalannya suatu organisasi kerja (Noe:2014). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh aktivitas yang dijalankan dan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya dan tanggung jawabnya. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan. Mempertahankan sumber daya manusia di suatu perusahaan bukanlah sesuatu hal yang mudah, semakin banyak perusahaan saat ini dan semakin banyak tawaran lebih baik untuk calon karyawan. Apabila tempat kerja karyawan belum bisa memenuhi kebutuhan maka karyawan akan cenderung tertarik untuk bekerja ditempat lain. Perusahaan mempunyai tugas penting yaitu menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan supaya karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk perusahaan dan tidak meninggalkan pekerjaan

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk karyawan karena dengan adanya komitmen karyawan menjadi lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya. Komitmen karyawan pada organisasi menentukan tercapai tidaknya tujuan yang mau dicapai oleh suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen organisasi suatu tingkatan dimana seseorang memihak sebuah organisasi, tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi

Kantor Samsat Kebumen beralamat di Jl. Tentara Pelajar Nomor 54 Kelurahan Panjer Kebumen melakukan pelayanan kepada masyarakat setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Jadwal pelayanan di hari Senin sampai Kamis pukul 08.00-15.00 WIB, hari Jumat pukul 08.00-14.00 WIB, untuk hari Sabtu pukul 08.00-12.00 WIB. Guna menjalankan tugasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat Kantor Samsat Kebumen didukung 53 karyawan yang terdiri dari 14 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 39 karyawan non-PNS.

Karyawan non-PNS yang berasal dari Satuan Lalu Lintas Polres Kebumen 15 orang, sedangkan dari Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPPD) sebanyak 21 orang, dan dari PT. Jasa Raharja sebanyak 3 orang. Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi ialah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. *Job satisfaction* adalah sikap yang ditunjukkan oleh sikap seseorang terhadap pekerjaannya seperti menyenangkan atau tidak pada saat ditempatkan pada bagiannya yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Menurut David (2002:105) kepuasan kerja adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak pada pekerjaannya.

Tingkat kepuasan kerja selalu dikaitkan dengan komitmen yang dimiliki karyawan untuk organisasi. Menurut Pramitha (2012) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *person job fit*. Salah satu aspek penting yang bisa meningkatkan komitmen organisasi yaitu *person job fit*. Karyawan yang mempunyai kesesuaian dengan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, dan meningkatkan komitmen organisasi merupakan hal yang dibutuhkan dalam organisasi. *Person job fit* adalah kesesuaian antara karyawan terhadap pekerjaan dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan. Menurut Kisroff dan Brown (2000) *person job fit* sebagai kesesuaian individu dengan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki dengan deskripsi pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person organization fit*, dimana dibutuhkan adanya kesesuaian antara karyawan dan organisasi yang dapat berubah kesesuaian nilai yang dianut karyawan dengan nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Lincoln dan Bashaw (2007) komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi capaian tujuan organisasi yang meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi. Indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggaan karyawan

*Job satisfaction* menurut George (2012) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan orang tentang pekerjaan atau kumpulan sikap penting di tempat kerja yang mempengaruhi berbagai perilaku di organisasi dan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Menurut Geroge dan

Jones (2007) terdapat beberapa indikator job satisfaction yaitu:

1. Kepribadian
2. Nilai-nilai
3. Pengaruh sosial
4. Situasi kerja

*Person job fit* menurut Cable & DeRue (2002) person job fit adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu terhadap karyawan. Menurut Cable & DeRue (2002) (dalam Hassan et al., 2012) terdapat Indikator person job fit yaitu:

1. Demand-abilities fit
2. Need-supplies fit

*Person organization fit* menurut Kristof (1996) menyatakan person organization fit sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Indikator person organization fit sebagai berikut:

1. Kesesuaian nilai
2. Kesesuaian tujuan
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Samsat Kebumen. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Sampel pada penelitian ini pada seluruh karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen sebanyak 39 orang dan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi, studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Alat bantu yang digunakan yaitu SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) for windows versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1

Hasil Uji Validitas Variabel *Person Job Fit*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,753	0,316	Valid
2	0,675	0,316	Valid
3	0,698	0,316	Valid
4	0,721	0,316	Valid

Tabel 1.2

Hasil Uji Validitas Variabel *Person Organization Fit*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,561	0,316	Valid
2	0,608	0,316	Valid
3	0,733	0,316	Valid
4	0,815	0,316	Valid

Tabel 1.3

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Satisfaction*

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,364	0,316	Valid
2	0,618	0,316	Valid
3	0,676	0,316	Valid
4	0,734	0,316	Valid
5	0,717	0,316	Valid

Tabel 1.4

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,788	0,316	Valid
2	0,613	0,316	Valid
3	0,626	0,316	Valid
4	0,745	0,316	Valid
5	0,874	0,316	Valid

Tabel 1.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Bebas	R kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Person job fit</i> (X1)	0,674	0,60	Reliabel
<i>Person Organization Fit</i> (X2)	0,626	0,60	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (Y1)	0,607	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y2)	0,784	0,60	Reliabel

Tabel 1.6

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	<i>Person Job Fit</i>	.706	1.416
2	<i>Person Organization Fit</i>	.706	1.416

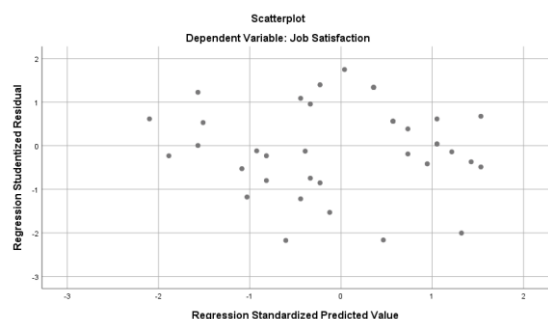
Tabel 1.7

Hasil Uji Multikolinieritas Substruktural 1

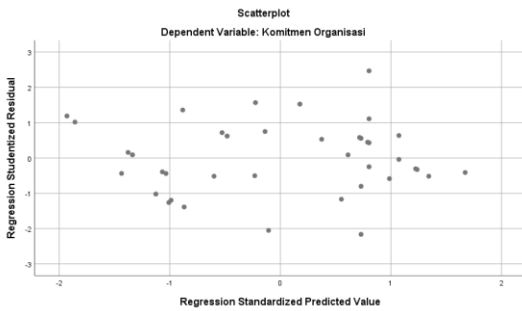
No	Variabel Bebas	Collinearity Statistic Tolerance	VIF
1	<i>Person Job Fit</i>	.438	2.282
2	<i>Person Organization Fit</i>	.680	1.470
3	<i>Job Satisfaction</i>	.464	2.156

Gambar I.1

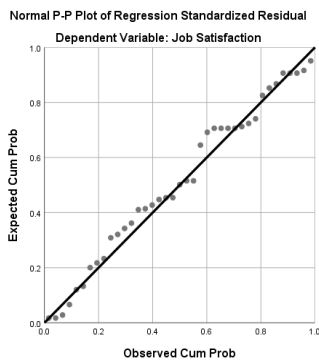
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1



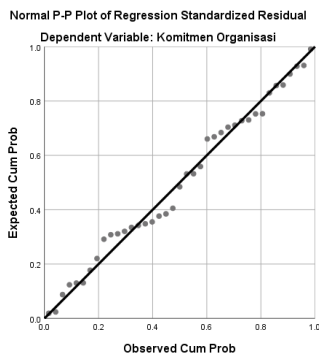
**Gambar I.2**  
Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2



**Gambar I-3**  
Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



**Gambar I-3**  
Hasil Uji Normalitas Substruktural 1



**Tabel 1.8**  
Hasil Uji t Substruktural 1

Coefficientsa					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1.329	2.024		.656	.516
<i>Person Job Fit</i>	.907	.193	.634	4.695	.000
<i>Person Organization Fit</i>	.200	.171	.159	1.174	.248

**Tabel 1.9**  
Hasil Uji t Substruktural 2

Model	Coefficientsa				
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-2.965	1.730		-1.714	.091
<i>Person Job Fit</i>	.693	.209	.422	3.323	.002
<i>Person Organization Fit</i>	.304	.148	.210	2.059	.047
<i>Job Satisfaction</i>	.422	.142	.367	2.980	.005

**Tabel 1.10**  
Hasil Determinasi Substruktural 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.536	.510	1.80162

**Tabel 1.11**  
Hasil Determinasi Substruktural 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.732	1.53104

**Tabel 1.12**  
Hasil Uji Korelasi

	<i>Person Job Fit</i>	<i>Person Organization Fit</i>
<i>Person Job Fit</i>	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .542** 39
<i>Person Organization Fit</i>	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.542** .000 39

**Tabel 1.13**  
Hasil Sobel Test 1

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.92273491	0.16845181	0.00346972

**Tabel 1.14**  
Hasil Sobel Test 2

Test Statistic	Standar Error	P-value
2.89294421	0.14133351	0.00381649

**Analisis jalur Substruktural 1**

$$f_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,536} = \sqrt{0,464} = 0,681$$

$$Y_1 = 0,634 X_1 + 0,159 X_2 + 0,681$$

Nilai P1 P2 dan f dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel (X1) = 0,634

Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,634 menunjukkan bahwa dengan adanya *person job fit* akan meningkatkan *job satisfaction* sebesar 0,634. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti *job satisfaction* akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel *Person Organization Fit* ( $X_2$ ) = 0,159

Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,159 menunjukkan bahwa dengan adanya *person organization fit* akan meningkatkan *job satisfaction* 0,159. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_2$  berarti *job satisfaction* akan meningkat.

3. Nilai Residu

Nilai residu sebesar 0,681 menunjukkan bahwa *job satisfaction* pada karyawan non PNS Kantor Samsat Kebumen akan dijelaskan oleh variabel *person job fit* ( $X_1$ ) dan *person organization fit* ( $X_2$ ) sebesar 0,681 atau 68,1%.

### Analisis jalur Substruktural 2

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,753} = \sqrt{0,247} = 0,496$$

$$Y_1 = 0,422 X_1 + 0,210 X_2 + 0,367 Y_1 + 0,496$$

Nilai  $P_1$   $P_2$   $P_3$  dan  $e$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) = 0,422

Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,422 menunjukkan bahwa dengan adanya *person job fit* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_1$  berarti komitmen organisasi akan meningkat.

2. Koefisien regresi variabel *Person Organization Fit* ( $X_2$ ) = 0,210

Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,210 menunjukkan bahwa dengan adanya *person organization fit* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,210. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $X_2$  berarti komitmen organisasi akan meningkat.

3. Koefisien regresi variabel *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) = 0,367  
Koefisien regresi untuk  $Y_1$  sebesar 0,367 menunjukkan bahwa dengan adanya *job satisfaction* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi  $Y_1$  berarti komitmen organisasi akan meningkat.

4. Nilai Residu

Nilai residu sebesar 0,496 menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan non PNS Kantor Samsat Kebumen akan dijelaskan oleh variabel *person job fit* ( $X_1$ ) dan *person organization fit* ( $X_2$ ), dan *job satisfaction* ( $Y_1$ ) sebesar 0,496 atau 49,6%.

### Pengaruh Langsung (Direct Effect/DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh variabel *person job fit* terhadap *job satisfaction*  
 $X_1 \longrightarrow Y_1 = 0,634$

Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap *job satisfaction*

$X_2 \longrightarrow Y_1 = 0,159$

Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi

$X_1 \longrightarrow Y_2 = 0,422$

Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi

$X_2 \longrightarrow Y_2 = 0,210$

Pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap komitmen organisasi

$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,367$

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect/IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction*

$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,634 \times 0,367 = 0,232678)$

Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction*

$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,159 \times 0,367 = 0,058353)$

### Pengaruh Total (Total Effect/TE)

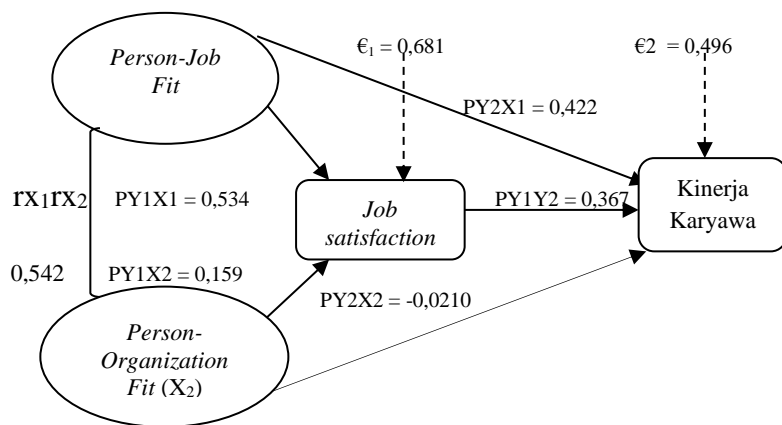
Pengaruh variabel *person job fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction*

$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,634 + 0,232678 = 0,866678)$

Pengaruh variabel *person organization fit* terhadap komitmen organisasi melalui *job satisfaction*

$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = (0,159 + 0,058353 = 0,217353)$

### Diagram Jalur



### PENUTUP

#### Simpulan

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan non-PNS Kantor Samsat. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *job satisfaction* pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen ditolak.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen diterima.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara variabel *person job fit* dan variabel komitmen organisasi karyawan non-PNS pada Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan non-PNS pada Kantor Samsat Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening diterima.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* dapat memediasi antara variabel *person organization fit* dan variabel komitmen organisasi karyawan non-PNS pada Kantor Samsat Kebumen. Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan non-PNS pada Kantor Samsat Kebumen dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening diterima.

#### Saran

1. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang pertama yaitu *person job fit* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. *Person job fit* yang baik diterapkan pada organisasi akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan seperti organisasi merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan dan deskripsi pekerjaan. Penempatan karyawan sesuai pendidikan terakhir karena pendidikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kemampuan yang dimiliki seperti penempatan pada tenaga teknis, satpam, PHL, dan OB.
2. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang kedua yaitu *person organization fit* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. *Person organization fit* akan tercapai apabila karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dan organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk terus berkembang seperti organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan
3. Bagi organisasi diharapkan memperhatikan faktor komitmen organisasi pada Kantor Samsat Kebumen. Faktor yang ketiga yaitu *job satisfaction* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan non-PNS Kantor Samsat Kebumen. Organisasi memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja yang baik, memberikan kesempatan untuk maju seperti memberikan kesempatan pada karyawan agar mempunyai jenjang karir

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (1996). *Prosedur penelitian*. Bandung : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, O. V., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (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), 2071-2102.
- Byars, Lloyd., dan Leslie Wrue.(2008). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Cable, D. M. and Judge, T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person organization fit and organizational selection decisions", *Journal of Applied Psychology*.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). *The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions*. *Journal of applied psychology*, 87(5), 875.
- David, F. R. (2002). *Manajemen strategi konsep*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Donald, P.M. and Panjay, K.P. (2007). *The Ties that Bind: Social Networks Person Organization Fit and Turnover Intention*, SSRN, New York, USA.
- Echdar, Saban. (2017). *Metode penelitian manajemen dan bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDI.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125.

Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Non Pns Kantor Samsat Kebumen)

- Ghozali, Imam. (2011). "*Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, John M Ivancevich dan James H.Jr Donnelly. (2010). *Organisasi dan Manajemen. Edisi Terjemahan*. Jakarta Erlangga.
- Greenberg and Baron. (2013). *Behavior in organizations understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- George, J. M., & Garth, J. R. (1997). *Organizational Behaviour. Second Edition*. United States: Addison Wesley Publishing Company.
- Hadi, Sutrisno. (2004). *Metodologi penelitian administrasi untuk ekonomi dan bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Hanum, Prita Nabila. (2014) "*Analisis Pengaruh Person Job Fit dan Person-Organization Fit terhadap Word Engagement Karyawan pada PT. Arvindo Cipta Gemilang, Kantor Pusat*". Library Binus, 2014-1-00378-MN.
- Hassan, M., Akram, A., & Naz, S. (2012). The relationship between person organization fit, person-job-fit and turnover intention in banking sector of Pakistan: The mediating role of psychological climate. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(3), 172.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8-28.
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones. (2007). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Kountur, Roni. (2004). *Metode penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta: PPM.
- Kreitner, Robert & A. Kinicki. (2001). *Organizational behavior*. Irwin McGraw-Hill: Fifth Edition.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' perceptions Of Person-Job And Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Maulidyansah, F. A. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi keterlibatan kerja pada BRI Kantor Cabang Kusuma Bangsa. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(1), 64-71.
- McCulloch, M.C., Turban, D.B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*. 15, 63-71.
- Mello, Jeffrey, A. (2002). *Strategic human resource management*. USA: South Westren.
- Mondy & Noe. (2010). *Human resources management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Newstrom. John W & Davis, K. (2007). *Perilaku dalam organisasi. Edisi ke tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, RA. & John R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia mencapai keunggulan bersaing*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113.
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453-462.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Pramitha, G. D., Supartha, I. W. G., & Riana, I. G. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 1(2).

Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Non Pns Kantor Samsat Kebumen)

- Purnamasari, R., & Palupiningdyah, P. (2017). Pengaruh Person-Organization Fit dan Motivasi Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal*, 6(1), 102-111.
- Rahmawati, S. (2021). *PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Guru Tetap SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Ratnasari, D. F., & Wiwoho, G. (2018). PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT DAN FLEXTIME TERHADAP JOB SATISFACTION DAN INTENTION TO STAY. *Sumber*, 8, 2.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. (2018). *Perilaku organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku organisasi: konsep kontroversi aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku organisasi. Jilid 1 & 2*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen. Jilid 1 Edisi 10*. Cetakan Keempat. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi Terjemah. Jakarta: Arcan.
- Robbins, SP & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel psychology*, 50(2), 395-426.
- Sabbatho, K. (2020). PENGARUH PERSON-ORGANIZATION FIT TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. KAHALA CITRA INDONESIA. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(2), 80-89.
- Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 197-213.
- Sarwono, Jonathan. (2012). *Metode riset skripsi pendekatan kuantitatif menggunakan Prosedur SPSS (Edisi Pertama)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sekiguchi, T. (2004) ,Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature", *Osaka Keidai Ronshu*.
- Setiyawan, H. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Temanggung)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sigian, D & Sugianto. (2006). *Metode statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tribudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swakarya Insan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(44).
- Werther Jr, William B. dan Keith Davis. (2008). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: Mc Graw Hill.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Pengaruh *Person Job Fit*, *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Non Pns Kantor Samsat Kebumen)

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara person job-fit dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor pusat Bank Jateng Semarang. *Empati*, 7(3), 907-913.

Wuryaningrat.N.F.(2020). *Inovasi industri kreatif di Indonesia.Cetakan Pertama*.Nusa Tenggara Barat: FP Aswaja.