

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap
Komitmen Organisasi
(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

Nelly Febrianti Putri
Manajemen S1 STIE Putra Bangsa
Nellyptr17@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Inspektorat dengan teknik pengambilan *sampel non probability sampling* dengan jenis sampling jenuh yang diketahui 39 orang. Analisis data yang digunakan yaitu, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis yang dibantu dengan program SPSS *for windows versi 23.00*.

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa: (1) variabel profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan; (2) variabel *perceived organizational support* tidak berpengaruh dan (3) *person job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan uji variabel profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.

Kata Kunci: profesionalisme, *perceived organizational support*, *person job fit*, komitmen organisasi

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of professionalism, *perceived organizational support* and *person job fit* on organizational commitment. The population in this study were all Inspectorate Office employees with *non probability sampling techniques* with a type of saturated sampling known to 39 people. Analysis of the data used is, validity and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing assisted by the SPSS *for Windows version program. 23.00*.

The results of the partial hypothesis testing show that: (1) the professionalism variable has a positive and significant effect; (2) variables *perceived as organizational support* have no effect and (3) *person job fit* has a positive and significant effect on organizational commitment. While the test of professionalism variables, *perceived organizational support* and *person job fit* simultaneously affect the organizational commitment of employees of the Inspectorate Office of Kebumen Regency.

Keywords: professionalism, *perceived organizational support*, *person job fit*, organizational commitment

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap
Komitmen Organisasi
(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

Tabel 1. Tabel Kehadiran Pegawai Inspektorat
Kebumen 2018

No	Bulan	Tidak Hadir				
		Sakit	Ijin	Tugas Belajar	Dinas Dalam	Dinas Luar
1	Januari		1			3
2	Februari					4
3	Maret					3
4	April		1			3
5	Mei					3
6	Juni				5	
7	Juli	1			5	
8	Agustus					9
9	Oktober		2			10
10	September	1				7
11	November			13		15
12	Desember					3

Sumber: Inspektorat Kabupaten Kebumen, 2018

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pegawai yang tidak hadir dikarenakan dinas yang dilakukan oleh Kantor Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai Kantor Inspektorat baik. Pegawai juga hadir dalam rapat yang dilaksanakan 3 kali dalam 1 bulan di Kantor Inspektorat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasinya baik

Tabel 2. Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT)
Inspektorat Kabupaten Kebumen
Tahun 2017-2018

No	Jumlah PKPT (obrik)	Obyek Pemeriksaan Dilaksanakan	Obyek Pemeriksaan Tidak Dilaksanakan
1	63	63	-
2	93	93	-

Sumber: Inspektorat Kabupaten Kebumen, 2018

Tabel 2 menunjukkan pada tahun 2017 dimana pada tahun tersebut di programkan 63 Obyek Pemeriksaan (Obrik) yang sudah ditetapkan. Tahun 2018 dimana pada tahun tersebut diprogramkan 93 Obyek Pemeriksaan (Obrik) yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Rahayu (2012) profesionalisme merupakan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (Fujianti, 2012). Menurut Fujianti (2012) indikator profesionalisme antara lain, (1) Keahlian dalam Pekerjaan; (2) Melaksanakan Standar Pekerjaan; (3) Menjaga Etika Profesi.

Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen, profesionalisme pegawai ditunjukkan dengan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan job deskripsi yang telah ditetapkan. Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas. Suatu organisasi seorang pegawai harus memiliki komitmen terhadap organisasi dengan sikap selalu mengedepankan tanggung jawab dan kepercayaan.

Komitmen organisasi pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Menurut Buchanan (1974) ada tiga batasan komitmen organisasi yaitu, (1) Identifikasi Organisasi; (2) Keterlibatan Kerja; (3) Loyalitas Organisasional.

Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen adalah badan yang melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah, pengawasan terhadap pelaksanaan urusan perekonomian, pengawasan terhadap urusan keuangan dan aset, serta melaksanakan kegiatan ketatausahaan. Inspektorat menempatkan sumberdaya manusia sebagai aset utama dalam melaksanakan program-program kerja. Tugas tersebut memerlukan pegawai yang memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Inspektur Pembantu I dan beberapa pegawai di Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen, komitmen organisasi yang ada pada kantor tersebut sudah baik. Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi misalnya pegawai berangkat tepat waktu dalam bekerja, hal tersebut dilihat dari absensi yang ada pada organisasi tersebut dengan menggunakan *face print* dan tanda tangan. Pegawai beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan bukan hanya tugas melainkan tanggung jawab. Tingginya kontribusi pegawai kepada instansi, dimana saat dilaksanakan rapat semua pegawai hadir dan dalam rapat pegawai aktif memberikan aspirasinya. Pegawai juga berupaya untuk mencapai target Program Kerja Pengawasan Tahunan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang ada pada Kantor Inspektorat baik. Selanjutnya, berdasarkan data kehadiran pegawai tahun 2018, tingkat kehadiran pegawai dari bulan Januari sampai dengan Desember mencapai 98%.

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

yang ada pada Kantor Inspektorat bertanggung jawab dalam pekerjaannya, melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target dan mengedepankan tanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini ditandai dengan pegawai yang menyelesaikan tugasnya tanpa melimpahkan ke pegawai lain atau ke pegawai junior. Pelayanan yang diberikan oleh para pegawai sudah maksimal, dimana saat ada tamu/pegawai datang tidak harus menunggu lama. Pegawai ahli dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan tugas sesuai standar kerja serta pegawai mematuhi etika profesi yang ada pada Kantor Inspektorat. Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau organisasi. Para anggota organisasi yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya, sikap dan disiplin, minat dan semangat. Oleh karena itu pegawai Kantor Inspektorat dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Keberhasilan pegawai dalam mencapai komitmen organisasi tentu tidak lepas dari dukungan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Risdianti dan Budiono (2018) dukungan organisasi atau sering disebut *perceived organizational support* merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. POS merupakan bentuk anggapan karyawan mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) ada tiga indikator yaitu, (1) Keadilan (*Fairness*); (2) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*); (3) Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen salah satu bentuk dukungan organisasi yang dilakukan oleh kantor tersebut kepada pegawainya yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan. Organisasi juga memberikan insentif yang berupa uang perjalanan masing-masing sesuai dengan jabatan dan golongan. Atasan juga memberikan pengarahan terhadap pegawainya. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan persepsi dukungan organisasional yang dimiliki oleh karyawan maka organisasi harus dapat menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

Menurut Bangun *et al.*, (2017) faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah *person job fit*. *Person job fit* didefinisikan sebagai kecocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu (KSAs) dan tuntutan pekerjaan (Goh dan Michelle, 2016). Menurut Cable & DeRue, 2002 (dalam Hasan *et al.*, 2012) terdapat beberapa indikator yaitu, (1) *Demand-Abilities Fit*; (2) *Need-Supplies Fit*.

Person job fit yang ada pada Kantor Inspektorat sudah baik. Kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pekerjaan pegawai sesuai apa yang diharapkan. Pegawai menguasai pekerjaan yang dilakukan dan sudah sesuai dengan kompetensi dengan individu. Pengembangan kualitas pegawai yang berjalan dengan baik dapat

berimplikasi terhadap terwujudnya pegawai yang berkualitas dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)”.

Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi, sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen?; (2) Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen?; (3) Bagaimana pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen?; (4) Bagaimana pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2010:120). Salah satunya melalui *sampling* jenuh.

Menurut Arikunto (2002) untuk sampel apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau lebih. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen yang berjumlah 39 Pegawai Negeri Sipil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *person correlation* atau r_{hit} > r_{tabel} (0,3160) dan bernilai positif. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan diajukan dengan total 20 item adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* variabel independen dan dependen terkait

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

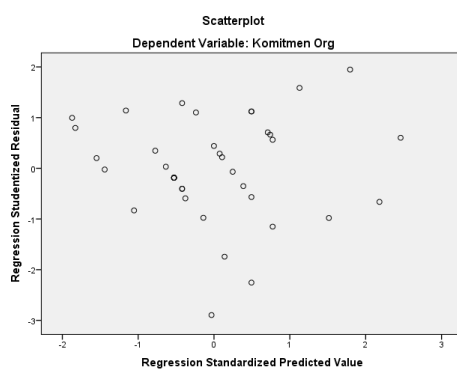
> 0,60. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pemilihan variabel penelitian terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai data pengukuran dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Multikolinearitas

Multikolinearitas penelitian diketahui dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Ketiga variabel independen penelitian menunjukkan nilai *tolerance* (Prof:0,663, POS:0,927, dan PJ Fit:0,695) $\geq 0,1$ dan nilai VIF (Prof:1,507, POS:1,079, dan PJ Fit:1,439) ≤ 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada model regresi penelitian tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain (tidak terjadi multikolinearitas).

Heteroskedastisitas

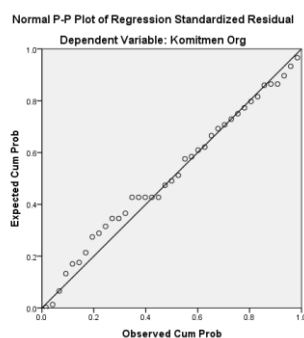


Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit, kemudian melebar) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Normalitas



Sumber : Data primer diolah, 2019

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap semua variabel terikat yang ada dalam penelitian ini (Ghozali, 2013) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Komitmen Organisasi

a = Konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 = Variabel Profesionalisme

X_2 = Variabel *Perceived Organizational Support*

X_3 = Variabel *Person Job Fit*

e = Error/ residual

Adapun hasil dari perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.356	1.698		-1.387	.174		
	Profesionalisme	.632	.121	.473	5.246	.000	.663	1.507
	POS	.129	.069	.141	1.855	.072	.927	1.079
	PJ Fit	.464	.082	.498	5.659	.000	.695	1.439

a. Dependent Variable: Komitmen Org

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -2,356 + 0,632X_1 + 0,129X_2 + 0,464X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b_1 , b_2 , dan b_3 dijelaskan sebagai berikut:

1. Kontanta (a) = -2,356

Kontanta (a) = -2,356 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel X_1 (profesionalisme), X_2 (POS) dan X_3 (PJ fit), nilai komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen sebesar -2,356 skala likert.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,632$

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,632 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel profesionalisme (X_1) maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,632 skala likert.

b. $b_2 = 0,129$

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,129 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *perceived organizational support* (X_2) maka akan mengurangi komitmen organisasi sebesar 0,129 skala likert.

c. $b_3 = 0,464$

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,464 artinya setiap penambahan 1 satuan pada variabel *person job fit* (X_3) maka akan mengurangi komitmen organisasi sebesar 0,464 skala likert.

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Signifikan	t _{hitung}	t _{tabel}	A	Kesimpulan
Profesionalisme	0,000	5,246	2,030	0,05	Signifikan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,072	1,855	2,030	0,05	Tidak Signifikan
<i>Person Job Fit</i>	0,000	5,659	2,030	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2019

a. Variabel profesionalisme

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $5,246 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Inspektorat.

b. Variabel *perceived organizational support*

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $1,855 < t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,072 < 0,05$ ini berarti data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara variabel *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dan bukan berarti *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut. Kemungkinan besar hal ini terjadi karena terlalu kecilnya jumlah sampel.

c. Variabel *person job fit*

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $5,659 < t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ini berarti variabel *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Inspektorat.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.723	3	18.241	50.221	.000 ^b
	Residual	12.713	35	.363		
	Total	67.436	38			

a. Dependent Variable: Komitmen Org

b. Predictors: (Constant), PJ Fit, POS, Profesionalisme

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel diatas diperoleh Fhitung sebesar $50,221 > Ftabel$ sebesar $2,870$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel profesionalisme, *perceived organizational support*, dan *person job fit* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat.

Koefisien Determinasi (*R square*)

Tabel 6. Hasil Uji *R square*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.795	.603

a. Predictors: (Constant), PJ Fit, POS, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Komitmen Org

Sumber : Data primer diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil $0,795$ artinya $79,5\%$ variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* sedangkan sisanya ($100\% - 79,5\% = 20,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $5,246 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima artinya profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat. Hal ini dikarenakan pegawai di Kantor Inspektorat bertanggung jawab melaksanakan tugas dan menyelesaikan target. Pelayanan yang diberikan pegawai sudah maksimal. Ketika profesionalisme tinggi maka akan membuat komitmen organisasi pegawai meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2012) hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $1,855 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,072 < 0,05$ maka H_2 ditolak artinya *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat. Hal ini diketahui karena pegawai tidak menerima *reward* dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Risdianti dan Budiono (2017) hasil menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi di Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar $5,659 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima artinya *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat. Hal ini dikarenakan Kantor Inspektorat sudah memberikan yang pegawai butuhkan yaitu gaji, tujuan pegawai sesuai

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

dengan tujuan organisasi. Serta pegawai sudah merasa cocok dengan pekerjaan yang ada pada Kantor Inspektorat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bangun *et al* (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai pengaruh profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi profesionalisme maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.
2. *Perceived organizational support* (X_2) tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi *perceived organizational support* tidak secara nyata berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. *Person job fit* (X_3) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi sudah memberikan yang dibutuhkan pegawai dan gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen. Secara bersama-sama variabel profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* memberikan pengaruh sebesar 50,221% terhadap komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kabupaten Kebumen.
4. Kontribusi variabel profesionalisme, *perceived organizational support* dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi dalam penelitian ini sebesar 79,5% sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kantor Inspektorat perlu meningkatkan profesionalisme terutama pada etika pegawai mereka, dengan diadakan sosialisasi tentang kode etik yang berlaku.
2. *Person job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten

Kebumen. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai sudah merasa cocok dengan pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, Kantor Inspektorat sebaiknya lebih memahami karena jika kecocokan individu dengan pekerjaan tinggi maka komitmen organisasi juga akan tinggi.

3. Komitmen organisasi sangat penting, untuk itu dalam Kantor Inspektorat perlu adanya kegiatan yang dapat menumbuhkan rasa loyalitas agar pegawai merasa terlibat dan memiliki tanggung jawab terhadap Kantor Inspektorat Kabupaten Kebumen.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang variabel komitmen organisasi, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya mampu menjelaskan dan menambah pengetahuan tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rinaka Cipta
- B, Buchanan. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers In Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*. Vol. 19, No. 4, 533-546.
- Bangun, Ollani Vabiola, et all. 2017. "Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 6, No. 5, 2071-2102.
- Fujianti, Lailah. 2012. "Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik." *Forum Bisnis dan Keuangan*. Vol. 1, 816-829.
- Ghozali, Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hassan, Masood Ul, et.all. 2012. "The Relationship between Person Organization Fit, Person-Job-Fit and Turnover Intention in Banking Sector of Pakistan: The Mediating Role of Psychological Climate." *Pakistan. International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 2, No. 3.
- Rhoades, Linda and Robert Eisenberger. 2002. "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature."

Pengaruh Profesionalisme, *Perceived Organizational Support* dan *Person Job Fit* Terhadap
Komitmen Organisasi
(Studi Pada Kantor Dinas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Inspektorat Kabupaten Kebumen)

Journal of Applied Psychology. Vol. 87, No. 4, 698–
714

Risdayanti, Lisa Anggraheni dan Budiono. 2018.
“Pengaruh Human Capital, Person-Organization Fit,
Dan Perceived Organizational Support Terhadap
Komitmen Organisasi Di PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Timur Area Gresik.” *Jurnal Ilmu
Manajemen*. Vol. 6, No. 3.

Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi. (Terjemahan)*.
Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:
Alfabeta