

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

4.1.1. Profil Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 1996 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatakerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Daerah Tingkat II Kebumen menyatakan bahwa Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah pusat dan atau pemerintah provinsi daerah tingkat I Jawa Tengah di Bidang Pertanian Tanaman Pangan. Yang dimana Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang pertanian tanaman pangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah.

4.1.2. Visi dan Misi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

1. Visi

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mempunyai visi untuk Mewujudkan Kabupaten Kebumen semakin sejahtera, mandiri, berakhlak bersama rakyat

2. Misi

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mempunyai misi untuk Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasiskan agrobisnis dan ekonomi kerakyatan.

4.1.3. Susunan Organisasi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten

Kebumen

Sebagai bagian dari upaya untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas.
- 2) Sekretariat.
- 3) Bidang Bidang Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan
- 4) Bidang Ketahanan Pangan
- 5) Bidang Penyuluhan
- 6) Bidang Sarana dan Prasarana Pertanian
- 7) Bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian dan Pangan

Kabupaten Kebumen

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 3 Tahun 1996, Dinas Pertanian dan Pangan memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

a. Tugas Pokok

Dinas Pertanian dan Pangan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian dan bidang pangan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana dan program di bidang penyuluhan, sarana dan prasarana pertanian, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan, ketahanan pangan;
- 2) Perumusan kebijakan di bidang penyuluhan, sarana dan prasarana pertanian tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan, ketahanan pangan;
- 3) Pelaksanaan koordinasi di bidang penyuluhan, sarana dan prasarana pertanian, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan, ketahanan pangan;

- 4) Pelaksanaan kebijakan di bidang penyuluhan, sarana dan prasarana pertanian, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan, ketahanan pangan;
- 5) Pengendalian, evaluasi dan pelaporan di bidang penyuluhan, sarana dan prasarana pertanian, tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan, peternakan dan kesehatan hewan, ketahanan pangan;
- 6) Pelaksanaan administrasi Dinas;
- 7) Pengendalian penyelenggaraan tugas UPT pada Dinas; dan
- 8) Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati.

4.2. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 52 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV - 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|----|---------------|--------|------------|
| 1 | Laki-Laki | 23 | 44,23% |
| 2 | Perempuan | 29 | 55,76% |
| | Jumlah | 52 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-1, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki presentasi sebesar 44,23% dan untuk perempuan memiliki presentase sebesar 55,76%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV - 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------------|------------|--------|------------|
| 1 | 21 – 30 | 6 | 12% |
| 2 | 31 – 40 | 15 | 29% |
| 3 | 41 – 50 | 22 | 42% |
| 4 | >51 | 9 | 17% |
| Total | | 52 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV – 2 dapat di simpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki umur 21 – 30 tahun sebanyak 6 orang (12%), 31 – 40 tahun sebanyak 15 orang (29%), 41 – 50 tahun sebanyak 22 orang (42%), dan >51 sebanyak 9 orang (17%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir secara jelas ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV - 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------------|------------|--------|------------|
| 1 | SMA | 12 | 23% |
| 2 | SMK | 1 | 2% |
| 3 | D3 | 2 | 4% |
| 4 | S1 | 35 | 67% |
| 5 | S2 | 2 | 4% |
| Total | | 52 | 100% |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-3, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 12 orang (23%), pendidikan terakhir SMK sebanyak 1 orang (2%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (4%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 35 orang (67%) dan untuk pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen Pendidikan terakhirnya S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama secara jelas ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV - 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|--------------|-------------|--------|------------|
| 1 | 1 – 3 tahun | 5 | 10% |
| 2 | 4 - 6 tahun | 15 | 29% |
| 3 | 7 – 9 tahun | 17 | 32% |
| 4 | >10 tahun | 15 | 29% |
| Total | | 52 | 100 % |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-4, menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 5 orang (10%), lama bekerja 4 - 6 tahun

sebanyak 15 orang (29%) , lama bekerja 7 – 9 tahun sebanyak 17 orang (32%) dan yang lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 15 orang (29%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen lama kerjanya sudah lebih dari 7 – 9 tahun.

4.3. Analisis Statistik

Pengujian variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kelayakan instrumen penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner, mampu mengukur data dari hasil jawaban responden secara tepat dan konsisten. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows untuk mengetahui validitas dan reliabilitas sebelum digunakan sebagai acuan analisis selanjutnya. Analisis statistic dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengolahan data sampel sebanyak 52 responden.

4.3.1. Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana tingkat kevalidan dan ketepatan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 for windows. Pedoman uji validitas menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 maka dinyatakan valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Berdasarkan rumus $df = N-2$ atau $(52 - 2 = 50)$ dengan jumlah

sampel (N) sebanyak 50 responden dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka besarnya nilai r_{tabel} diperoleh 0,2732.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows menghasilkan pernyataan pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel *Person Job Fit* (X1)

Hasil uji validitas variabel *Person Job Fit* sebagai berikut:

Tabel IV - 5
Hasil Uji Validitas Variabel Person Job Fit

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|--------------|--------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|
| X1.1 | 0,680 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,722 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,783 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,814 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,828 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.6 | 0,747 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.7 | 0,773 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.8 | 0,770 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.9 | 0,830 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X1.10 | 0,681 | 0,2732 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-5 hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item butir pernyataan pada variabel *Person Job Fit* dinyatakan valid atau sah.

2. Variabel *Self Esteem* (X2)

Hasil uji validitas variabel *Self Esteem* sebagai berikut:

Tabel IV - 6
Hasil Uji Validitas Variabel Self Esteem

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|--------------|---------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| X2.1 | 0,603 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,604 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,744 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.4 | 0,732 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.5 | 0,853 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,837 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.7 | 0,722 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.8 | 0,715 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.9 | 0,754 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X2.10 | 0,767 | 0,2732 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-6 hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,732 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 10 item butir pernyataan pada variabel *Self Esteem* dinyatakan valid atau sah.

3. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai berikut:

Tabel IV - 7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|--------------|---------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| X3.1 | 0,798 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.2 | 0,838 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.3 | 0,787 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.4 | 0,742 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
| X3.5 | 0,851 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.6 | 0,771 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.7 | 0,815 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.8 | 0,875 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| X3.9 | 0,828 | 0,2732 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-7 hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 2,2732 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 item butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dinyatakan valid atau sah.

4. Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Hasil uji validitas variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut:

Tabel IV - 8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|--------------|---------------------------|--------------------------|------------|-------------------|
| Y.1 | 0,798 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.2 | 0,838 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.3 | 0,787 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.4 | 0,742 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.5 | 0,851 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.6 | 0,771 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.7 | 0,815 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.8 | 0,875 | 0,2732 | 0,000 | Valid |
| Y.9 | 0,828 | 0,2732 | 0,000 | Valid |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-8 hasil dari pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,2732 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan 9 item butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid atau sah.

4.3.2. Hasil Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, peneliti kemudian melakukan uji reliabilitas untuk menguji tingkat keandalan kuesioner dan konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau 60 % (Ghozali,2018). Pengujian ini dilakukan menggunakan program *SPSS 25.0 for Windows*. Uji reliabilitas dalam bentuk tabel oleh penulis sebagai berikut:

Tabel IV - 9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

| No | Item Variabel | R kritis | <i>Cronbach Alpha</i> | Ket. |
|----|----------------------------|----------|-----------------------|----------|
| 1 | <i>Person Job Fit</i> | 0,60 | 0,919 | Reliabel |
| 2 | <i>Self Esteem</i> | 0,60 | 0,904 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,60 | 0,933 | Reliabel |
| 4 | Komitmen Organisasi | 0,60 | 0,906 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua

konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji apakah model regresi dapat dipakai atau tidak. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan menggunakan bantuan SPSS 25.0 *for Windows*.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) mengungkapkan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam mode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah data sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan SPSS 25.0 *for Windows*. Uji normalitas disajikan dalam bentuk gambar oleh penulis sebagai berikut:

Tabel IV - 10
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|-----------------------------|----------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.22213151 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .122 |
| | Positive | .122 |
| | Negative | -.042 |
| Test Statistic | | .122 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .053 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| <i>Sumber: data primer diolah tahun 2024</i> | | |

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas, uji normalitas dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas $> 0,05$ yaitu dilihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,053. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sampel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2013) uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan SPSS. Apabila nilai $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinieritas dan apabila nilai $VIF \leq 10$ dan *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Berikut hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0:

Tabel IV - 11
Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constanst) | | |
| Person Job Fit | 0,657 | 1,522 |
| Self Esteem | 0,596 | 1,678 |
| Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik | 0,703 | 1.422 |

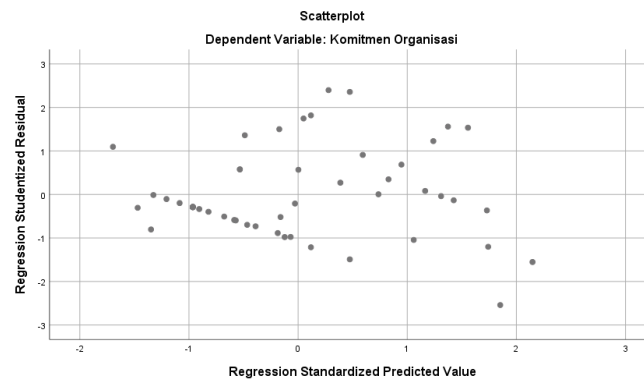
- a. Dependen Variabel: Komitmen Organisasi
Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Hasil uji multikolinieritas Tabel IV-11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1, berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut.

Gambar IV - 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas Diagram Scatterplots



Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan Gambar VI-12 diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4. Analisis Linier Berganda

Pengaruh secara parsial variabel *Person Job Fit* (X1), *Self Esteem* (X2), dan *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X3) terhadap *Komitmen Organisasi* (Y) yaitu:

Tabel IV - 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.976 | 3.555 | | 2.806 | .007 |
| <i>Person Job Fit (X1)</i> | .305 | .110 | .388 | 2.781 | .008 |
| <i>Self Esteem (X2)</i> | .011 | .131 | .012 | .083 | .934 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (<i>X3</i>) | .326 | .120 | .366 | 2.723 | .009 |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primet diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,976 + 0,305X_1 + 0,011X_2 + 0,326X_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta (a) = 9,976

Nilai konstanta (a) 9,976 menunjukkan apabila variabel bebas (*Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik) diasumsikan nol ($X_1 = X_2 = X_3 = 0$) maka variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 9,976

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,305$

Nilai koefisien regresi b_1 dari variabel *Person Job Fit* (X_1) sebesar 0,305 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa

Person Job Fit memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu nilai pada variabel *Person Job Fit* 1 satuan maka variabel Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,305 dengan arah yang sama, diasumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

b. $b_2 = 0,011$

Nilai koefisien regresi b_2 dari variabel *Self Esteem* (X_2) sebesar 0,011 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa *Self Esteem* memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu nilai pada variabel *Self Esteem* 1 satuan maka variabel Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,011 dengan arah yang sama, diasumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

c. $b_3 = 0,326$

Nilai koefisien regresi b_3 dari variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sebesar 0,326 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan satu nilai pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik 1 satuan maka variabel Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,326 dengan arah yang

sama, diasumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas penelitian terhadap variabel terikat bermakna (signifikan) digunakan uji t dan uji F, adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (*Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasi). Kriteria pengujian untuk uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka H_a diterima. Kemudian sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$, maka H_a ditolak. Nilai t_{tabel} dari perhitungan rumus $df = n - k$ ($52 - 3 = 96$), dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka t_{tabel} sebesar 2,007. Hasil uji parsial atau uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel IV - 13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9.976 | 3.555 | | 2.806 | .007 |
| <i>Person Job Fit (X1)</i> | .305 | .110 | .388 | 2.781 | .008 |
| <i>Self Esteem (X2)</i> | .011 | .131 | .012 | .083 | .934 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) | .326 | .120 | .366 | 2.723 | .009 |

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data Primet diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi.

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil variabel *Person Job Fit* dengan nilai $t_{hitung} 2,781 > t_{tabel} 2,007$ dengan signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dan hipotesis ke satu (H_1) dalam penelitian ini diterima.

- b. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Komitmen Organisasi

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel *Self Esteem* dengan nilai $t_{hitung} 0,083 < t_{tabel} 2,007$ dengan signifikan sebesar $0,934 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Self Esteem* tidak berpengaruh

dan tidak terhadap Komitmen Organisasi, dan hipotesis ke dua (H_2) dalam penelitian ini ditolak.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dengan nilai t_{hitung} $2,723 > t_{tabel}$ $2,007$ dengan signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dan hipotesis ke tiga (H_3) dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel IV - 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 184.938 | 3 | 61.646 | 11.750 | .000 ^b |
| | Residual | 251.831 | 48 | 5.246 | | |
| | Total | 436.769 | 51 | | | |

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), *Self Esteem* (X2) dan *Person Job Fit* (X1)

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Dari Tabel IV-14 diatas diperoleh F_{hitung} adalah $11,750 >$

F_{tabel} 2,78 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4.3.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV - 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .651 ^a | .423 | .387 | 2.291 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), *Self Esteem* (X2) dan *Person Job Fit* (X1)

Sumber: Data primer diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel IV-15 diatas, hasil uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai angka *Adjusted R Square* sebesar 0,387. Hal ini berarti 0,387 atau 38,7% variasi dari Komitmen Organisasi bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu *Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan sisanya ($100\% - 38,7\% = 61,3\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian.

4.4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen *Person Job Fit*, *Self Esteem* Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pembahasan yang lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegaaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Sekiguchi (2004), person-job fit mengacu pada kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan atau antara keinginan individu dan atribut pekerjaan. Konsep ini menekankan pentingnya mencocokkan karyawan dengan proses kerja serta menciptakan identitas organisasi melalui pengembangan nilai-nilai yang konsisten dalam budaya organisasi (Morley, 2007). Robbins dan Judge (2015) menambahkan bahwa individu cenderung memilih organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka dan akan meninggalkan organisasi yang tidak cocok. Berdasarkan teori Holland, seperti dikutip oleh Robbins (2010), terdapat enam tipe karakteristik person-job fit: 1) Realistik: menyukai kegiatan fisik dan memiliki karakteristik pemalu, praktis, dan gigih; 2) Investigasi: menyukai kegiatan berpikir dan mengorganisir dengan karakteristik ramah dan kooperatif; 3) Sosial: menyukai interaksi sosial dengan karakteristik mudah bersosialisasi dan fleksibel; 4) Konvensional: menyukai aturan dan memiliki karakteristik percaya diri, ambisius,

dan dominan; 5) Enterprising: menyukai kegiatan verbal dengan karakteristik imajinatif dan idealis; 6) Artistic: menyukai kegiatan kreatif seperti seni dan desain.

Berdasarkan hasil analisis variabel *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa hasil penelitian H1 mendapatkan hasil perhitungan diperoleh angka $2,781 > t$ tabel $2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen . Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda *et. al* (2022) dan Yani & Nurmalasari (2023) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai. Sehingga H1 dalam penelitian ini diterima.

Person Job Fit berperan dalam membantu pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan diri mereka, mereka akan cenderung mengidentifikasi diri mereka lebih kuat dengan organisasi. Identifikasi yang kuat ini meningkatkan komitmen dan afektif terhadap organisasi. Pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang merasa cocok dengan pekerjaan mereka akan melihat diri mereka sebagai bagian integral dari organisasi dan akan berusaha lebih keras untuk

mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kemudian, ketika pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen melihat bahwa kontribusi mereka dihargai dan penting bagi keberhasilan organisasi, mereka akan merasa lebih terikat dan berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

2. Pagaruh *Self Esteem* terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Humaira Basri (2018), self-esteem merupakan evaluasi yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri, mencerminkan sikap menerima atau menolak, serta sejauh mana individu percaya pada kemampuan, keberartian, kesuksesan, dan nilai dirinya. Coopersmith (dalam Khairat & Adiyanti, 2015) mengidentifikasi empat aspek utama self-esteem: 1) Power (kekuatan), 2) Significance (keberartian), 3) Virtue (kebajikan), dan 4) Competence (kompetensi). Ghufron (2010) menyatakan bahwa pembentukan self-esteem dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Keberartian individu, yang berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuan, keberartian, dan nilai dirinya menurut standar pribadi;
- 2) Keberhasilan seseorang, yang mempengaruhi self-esteem melalui kemampuan individu dalam mencapai dan mempengaruhi hasil;
- 3) Kekuatan individu, yang melibatkan kemampuan untuk mematuhi norma sosial dan menjadi panutan masyarakat;
- 4) Performa individu, di mana prestasi yang sesuai dengan harapan

akan meningkatkan self-esteem, sedangkan kegagalan dapat menurunkannya.

Berdasarkan hasil analisis variabel *Self Esteem* terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa hasil penelitian H2 mendapatkan hasil perhitungan diperoleh angka $0,083 < t_{tabel} 2,007$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,934 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Self Esteem* tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2016) dan Pramesti & Sujana (2020) karena pada hasil penelitian ini *self-estem* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga H2 dalam penelitian ini ditolak.

Dalam sektor publik, seperti di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, pegawai ASN lebih fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka terhadap masyarakat dan negara karena orientasi pekerjaan mereka adalah memberikan pelayanan publik yang optimal. Dedikasi terhadap pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi menjadi faktor dominan karena pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Komitmen terhadap misi dan visi organisasi serta dampak langsung dari pekerjaan mereka terhadap kesejahteraan publik sering kali lebih memotivasi pegawai

daripada *self-esteem* pribadi, sehingga komitmen organisasi lebih ditentukan oleh dedikasi mereka terhadap pelayanan publik. Kemudian, beberapa pegawai memang memiliki *self-esteem* tinggi namun tetap tidak merasa berkomitmen terhadap organisasi karena faktor eksternal lain, seperti peluang karir, kompensasi, stabilitas pekerjaan, dan keseimbangan kerja-hidup. *Self-esteem*, meskipun penting namun tidak cukup kuat untuk mengatasi pengaruh faktor-faktor eksternal ini. Pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mungkin lebih mempertimbangkan faktor-faktor eksternal ini dalam menentukan komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Sedarmayanti (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan non-fisik yang keduanya berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup beberapa elemen kunci, yaitu: 1) Perasaan aman pegawai, yang meliputi rasa aman dari bahaya saat bekerja, ancaman pemutusan hubungan kerja, dan intimidasi atau tuduhan antar pegawai (Wursanto, 2009); 2) Loyalitas pegawai, yang terbagi menjadi loyalitas vertikal (antara bawahan dan atasan) serta loyalitas horizontal (antar bawahan atau pimpinan); 3) Kepuasan karyawan, yang berkaitan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan,

pemenuhan kebutuhan pribadi, sosial, dan psikologis, di mana pimpinan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis (Wursanto, 2009). Faktor yang mempengaruhi lingkungan non-fisik menurut Sedarmayanti (2017) meliputi: 1) Perhatian dan dukungan pemimpin, yang mencerminkan seberapa sering pimpinan memberikan pengarahan dan penghargaan kepada karyawan; 2) Kerjasama antar kelompok, yaitu seberapa baik kerjasama antara kelompok dalam organisasi; 3) Kelancaran komunikasi, yang meliputi keterbukaan dan kelancaran komunikasi antara karyawan dengan rekan kerja dan pimpinan.

Berdasarkan hasil analisis variabel Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa hasil penelitian H3 mendapatkan hasil perhitungan diperoleh angka 2,723 > ttabel 2,007 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mukaromah (2021) dan Muharom (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

Lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dukungan dari atasan, dan komunikasi yang

efektif, sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Hal ini karena lingkungan kerja non fisik yang positif dapat menciptakan rasa keterikatan emosional dan psikologis terhadap organisasi untuk berkontribusi secara maksimal. Ketika pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja serta atasan, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras, dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, aspek-aspek non fisik dari lingkungan kerja ini memperkuat ikatan emosional dan psikologis pegawai dengan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka.

4. Pengaruh *Person Job Fit* , *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengerahkan segala daya demi kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian darinya (Mowday, 1979). Mowday et al. (1983) mengidentifikasi empat faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi: karakteristik individu (seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan kepribadian), karakteristik pekerjaan (termasuk tantangan pekerjaan, kejelasan tugas, umpan balik, interaksi sosial, dan lingkungan kerja), karakteristik organisasi

(seperti desentralisasi, otonomi, tanggung jawab, serta kualitas hubungan dan kepemimpinan), dan pengalaman kerja (terkait ketergantungan organisasi, nilai individu, pemenuhan harapan, sikap rekan kerja, dan tipe kepemimpinan). Allen dan Meyer (2010) serta Edi Sutrisno (2010) menambahkan bahwa komitmen organisasi meliputi tiga komponen: afektif (emosional), continuance (berbasis kebutuhan), dan normative (kewajiban moral), yang mencerminkan dimensi emosional, kebutuhan, dan moral dari keterikatan individu terhadap organisasi.

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh F_{hitung} adalah $11,750 > F_{tabel} 2,78$ dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit*, *Self Esteem* dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, dan H4 penelitian ini diterima.

Person-Job Fit, *Self-esteem*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,7% karena ketiga faktor ini saling melengkapi dalam membentuk persepsi dan

pengalaman pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. *Person-Job Fit* memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diemban sesuai dengan kemampuan dan minat individu. *Self-esteem* mempengaruhi tingkat keyakinan diri individu dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat memengaruhi sikap terhadap organisasi. Sementara itu, Lingkungan Kerja Non Fisik, seperti budaya organisasi yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik, dan dukungan dari atasan, menciptakan kondisi kerja yang memperkuat komitmen pegawai dengan memberikan rasa dihargai dan terlibat secara emosional. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana pengalaman kerja pegawai ASN di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, sebagaimana tercermin dalam nilai koefisien determinasi tersebut.