

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA NON FISIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
(Studi Pada Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)**

**Adi Muharom**

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

[adimuharom8@gmail.com](mailto:adimuharom8@gmail.com)

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi (Studi Pada Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen)”, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 42 Pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. (2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. (3) Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. (4) Persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen

Kata kunci: persepsi dukungan organisasi, kompetensi, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi.

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of perceived organizational support, competence, and non-physical work environment on organizational commitment (study on employees at the Department of Population and Civil Registration of Kebumen Regency), either partially or simultaneously. This research is a survey research with 42 employees with THL status at the Department of Population and Civil Registration of Kebumen Regency. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which had previously been tested for analysis prerequisites including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests.*

*After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Perception of organizational support has a positive and significant influence on the organizational commitment of THL employees at the Kebumen Regency Population and Civil Registration Service. (2) Competence has a positive and significant influence on the organizational commitment of THL employees at the Kebumen Regency Population and Civil Registration Office. (3) The non-physical work environment has a positive and significant influence on the organizational commitment of THL employees at the Kebumen Regency Population and Civil Registration Service. (4) Perceptions of organizational support, competence and non-physical work environment have a significant simultaneous (simultaneous) effect on organizational commitment of THL employees at the Kebumen Regency Population and Civil Registration Service.*

*Keywords: perceived organizational support, competence, non-physical work environment and organizational commitment.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang kompleks dan penting sebagai penentu dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Salah satu faktor penting di dalamnya yaitu sumber daya manusia, yang merupakan aspek keefektifan suatu organisasi sebagai sumber keunggulan daya saing yang memiliki peranan keterlibatan operasional sebuah organisasi. Ketersediaan sumber daya manusia menjadi keharusan dan kebutuhan sebuah instansi, agar dapat meningkatkan kualitas pegawainya, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi. Karyawan merupakan aset paling penting yang harus dikelola secara baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, dalam hal ini tentunya instansi harus memiliki timbal balik maupun dukungan berkesinambungan terhadap anggota pegawainya (NitiseMITO,2012).

Berdasarkan hal tersebut maka di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menghadapi tantangan guna mendukung efisiensi tujuan instansi. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Kebumen yang beralamat di Jl. HM Sarbini nomor 21 Kebumen adalah suatu instansi pemerintah yang bergerak di bidang jasa yang bertanggung jawab melayani masyarakat dalam mengurus data kependudukan dengan baik. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok melakukan sebagian urusan pemerintahan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan perbantuan, yang tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang baik pula.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia, instansi harus mengatur sumber daya manusia sebaik mungkin guna mencapai keberhasilan yang efektif, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada tercapainya tujuan sebuah organisasi. Keberhasilan itu sendiri akan terpenuhi dengan adanya partisipasi semua anggota organisasi, dengan hasil kerja pegawainya yang memaksimalkan kualitas tugas pokok, fungsi yang berpedoman pada norma dan standar operasional yang berlaku, yang kemudian terwujud dalam suatu bentuk yang disebut komitmen organisasi. Pada suatu instansi, komitmen pegawai pada instansi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan instansi. Komitmen pegawai pada instansi tidak hanya sekedar bentuk kesediaan pegawai menetap pada instansi dalam jangka waktu lama, terlebih dari itu pegawai harus berusaha dan mampu memberikan kontribusi dalam mendedikasikan seluruh kesanggupannya pada bidang pekerjaannya, bahkan juga bersedia melakukan tuntutan pekerjaan yang melebihi ekspektasi dari tuntutan tugas biasanya.

Nimran dan Amirullah, (2011:36) komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi

pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir.

Dinas kependudukan dan catatan sipil menyatakan bahwa pegawai begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Banyak dari mereka yang menerima resiko dari pekerjaannya, memiliki antusiasme yang tinggi karena tanggung jawab atas bagian yang diterimanya, dan juga menyanggupi pekerjaan yang dibebankan, hal ini menunjukkan bahwa mereka loyal dan berkomitmen pada instansi tempat ia bekerja. Namun berdasarkan pengamatan penulis masih ada pegawai yang tingkat komitmennya rendah di antaranya kenerjanya kurang maksimal (tidak menyelesaikan tugas secara penuh), Ada pula pegawai yang sering izin tidak masuk. Hasil pengamatan tersebut dapat menunjukkan bahwa masih adanya permasalahan komitmen organisasi yang ada di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Pada umumnya sebuah instansi menginginkan untuk memiliki pegawai yang memiliki komitmen tinggi, karena biasanya komitmen instansi dapat menyebabkan kinerja sebuah instansi lebih baik. Oleh karena itu instansi perlu meningkatkan komitmen organisasi pegawainya dengan memperhatikan variabel yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan termasuk didalamnya lingkungan kerja non fisik yang ada pada instansi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen.

Salah satu variabel yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil adalah persepsi dukungan organisasi. Dukungan emosional didalam instansi menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam memengaruhi perilaku individu. Dampak dari persepsi yang positif dapat menurunkan niat pegawai untuk meninggalkan organisasi dan akan berbalik menjadi suatu komitmen (Anggraheni, 2018). Persepsi dukungan organisasi memberdayakan secara psikologis yakni mendorong keyakinan diri dan kepercayaan diri pegawai sehingga mampu menjalankan tugas tugasnya dengan baik.

Persepsi dukungan instansi kurang seimbang maka dapat memunculkan persepsi pegawai bahwa instansi belum memberikan bentuk dukungan yang sesuai dengan norma, keinginan, dan harapan pegawai selama berada di dalam instansi. Tidak rutinnya motivasi ataupun monitoring yang diberlakukan atasan secara langsung, kurangnya sarana perencanaan jadwal yang tidak menentu, dan minimnya penilaian kerja dan kepedulian instansi terhadap kesejahteraan pegawai juga cenderung akan membuat pegawai menjadikan persapsinya tidak beraturan sehingga kemudian dapat mengesampingkan komitmen mereka terhadap instansi sewaktu-waktu. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang Ketut Metria dan I Gede Riana (2018) menyatakan

bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen adalah faktor kompetensi. Menurut Wibowo (2014) mengemukakan definisi kompetensi sebagai kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi Persepsi Dukungan Organisasi. pegawai yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan tingkat kesulitan prosedur, jenis pekerjaan, area kerja yang ditetapkan, akan dapat mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul sehingga perusahaan menjadi lebih mudah mencapai target perusahaan karena didukung oleh para pegawai yang sudah bertanggung jawab pada bidang area kerjanya masing-masing.

Adanya kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan pegawainya itu sendiri untuk melaksanakan tugas tersebut akan memperkuat keterikatan pegawai, pegawainya akan lebih dapat berkomitmen terhadap pegawainya, fenomena yang ada pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen masih terdapat kekurangan untuk kriteria kompetensi itu sendiri yakni diharuskan memaksimalkan potensi yang dimiliki dari setiap individu pegawai, sehingga intasi sangat membutuhkan orang-orang yang mempunyai jasmani serta mental yang kuat agar senantiasa menjadi pegawai yang berkontribusi dengan baik bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena di lapangan menunjukkan masih banyaknya pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen yang kompetensi kerjanya belum sepenuhnya memadai sehingga ada kemungkinan kinerjanya kurang maksimal, misalnya kurang memiliki pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini ada kemungkinan mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen mengingat pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen yang masih banyak berpendidikan SLTA sederajat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Fakhru Rozi Yamali (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasi. Selain itu faktor yang tidak kalah penting yakni diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen adalah faktor lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik sangat berperan dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik yang termasuk didalamnya adalah kondisi tempat kerja, suhu, udara, peralatan kerja yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan

lingkungan kerja non-fisik, yaitu hubungan baik ke pimpinan dan rekan kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non fisik pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen masih belum kondusif diantaranya hubungan dengan atasan terutama pimpinan masih belum terjalin dengan baik, hubungan dengan rekan kerja masih belum terjalin dengan baik dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan bersama.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi terkait dengan persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Kebumen)”**.

## **METODE**

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia untuk usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi (Nimran dan Amirullah, 2011:36). Menurut Mowday, Steers, et al., (1982) dalam Luthans (2006), menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai tiga indikator yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
- b. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi
- c. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

### **Persepsi dukungan organisasi**

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai pembentukan sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraannya, Persepsi dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan akan tersedia dari organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat menghadapi situasi yang menegangkan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Indikator mengenai persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini mengutip dari Rhoades & Eisenberger (2002), yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan
- b. Dukungan Atasan
- c. Penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Amstrong yang dikutip oleh Sudarmanto (2011: 46) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan

tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2011: 328-329) adalah sebagai berikut:

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)

### Lingkungan kerja non fisik

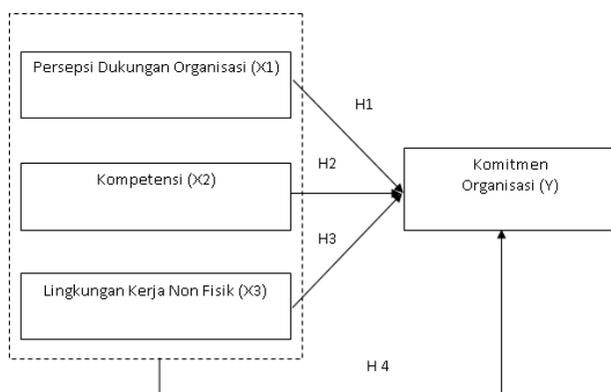
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun dengan hubungan dengan bawahan. Secara umum lingkungan kerja non fisik itu menyangkut semua kondisi yang tidak bisa dilihat secara fisik tetapi dapat dirasakan situasinya karena dapat menyebabkan turun dan naiknya semangat kerja di tempat kerja sehingga berpengaruh pada hasil kerja karyawan (Sedarmayanti, 2001:31). Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Munandar (2010:288) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

- Hubungan rekan kerja setingkat
- Hubungan atasan
- Iklm kerja yang dinamis
- Budaya perusahaan
- Kebijakan perusahaan
- Peraturan-peraturan

### Model Empiris.

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakuti variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu, persepsi dukungan organisasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik, dan variabel dependen (terikat) adalah komitmen organisasi.

**Gambar 1. Model Empiris**



### Hipotesis

Hipotesis kerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H2 : Diduga variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H3 : Diduga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

H4 : Diduga variabel persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

### Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah komitmen organisasi pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen yang dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik. Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Dari berbagai macam teknik *nonprobability sampling*, penulis memilih *sampling* jenuh, dimana *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85). Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dengan seluruh pegawai sebagai subjek yang berjumlah 42 orang, oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	3	VALID
X2	4	VALID
X3	6	VALID
Y	3	VALID

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan Valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	0,60	0,886	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,60	0,626	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,60	0,680	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,60	0,635	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

### Uji Multikolinieritas

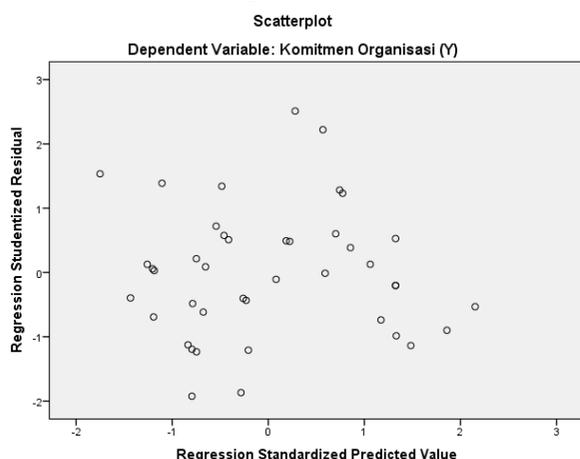
**Tabel 3**  
**Uji Multikolonieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	,873	1,146
Kompetensi (X2)	,614	1,630
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	,556	1,799

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai

### Uji Heteroskedastisitas

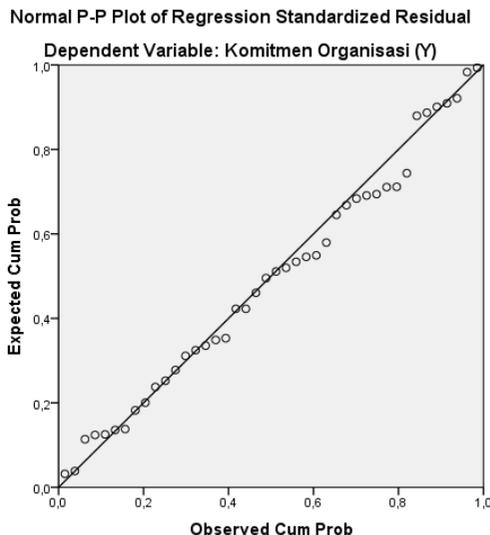
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar gambar IV-1 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini

### Uji Normalitas

**Gambar 3. Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1,983	1,381	
1 Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	,424	,134	,343
Kompetensi (X2)	,343	,113	,393
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3)	,191	,080	,323

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

$$Y = -1,983 + 0,424 X_1 + 0,343 X_2 + 0,191 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -1,983, berarti apabila variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Kompetensi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X3) dianggap nol, maka besarnya skor *Komitmen Organisasi* Pada Pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen yaitu - 1,983.
2. Nilai b1 = 0,424, berarti apabila variabel kompetensi kerja (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel

persepsi dukungan organisasi (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan komitmen organisasi pada pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,424.

3. Nilai  $b_2 = 0,343$ , berarti apabila variabel persepsi dukungan organisasi (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel kompetensi (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor komitmen organisasi pada pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,343.
4. Nilai  $b_3 = 0,191$ , berarti apabila variabel persepsi dukungan organisasi (X1), dan kompetensi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor komitmen organisasi pada pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,191.

#### Uji t ( Parsial)

**Tabel 5 Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	-1,436	,159
1 Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	3,172	,003
Kompetensi (X2)	3,045	,004
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	2,384	,022

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

- a) Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi sebesar  $0,003 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,172 > t_{tabel} 2,02269$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

- b) Hubungan Kompetensi Dan Komitmen Organisasi.

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kompetensi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,045 > t_{tabel} 2,02269$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

- c) Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi.

Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,022 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,384 > t_{tabel} 2,02269$ . Hasil ini H3 diterima yang

berarti lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

#### Uji F (simultan)

**Tabel 6**  
**Ringkasan Hasil Uji F simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,110	3	40,370	19,951	,000 <sup>b</sup>
Residual	76,890	38	2,023		
Total	198,000	41			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi(Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kompetensi (X2), Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Berdasarkan di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $19,951 > F_{tabel} 3,23$ , dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Karena signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sehingga diartikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika persepsi dukungan organisasi, kompetensi kerja, dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen lebih baik maka komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

#### Uji koefisien determinasi

**Tabel 7**  
**Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,581	1,42247

a. Predictors: Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), Kompetensi (X2), Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar  $0,581$ , artinya  $58,1\%$  variabel komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya  $41,9\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh angka  $t_{hitung} 3,172 > t_{tabel} 2,02269$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik Persepsi Dukungan Organisasi para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen maka komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Metria dan I Gede Riana (2018) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, semakin meningkat dukungan organisasi yang di terima oleh pegawai maka semakin tinggi pula komitmen organisasional pegawai tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu untuk lebih menunjukkan kepeduliannya terhadap para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, Bentuk kepedulian tersebut dapat diberikan melalui pemberian dukungan selama bekerja oleh atasan langsung, dimana atasan langsung merupakan bagian dari organisasi yang sering berhadapan langsung dengan pegawai. Bentuk dukungan yang diberikan misalnya dengan memberikan bantuan ketika pegawai mengalami kesulitan dan sedang menghadapi tekanan di tempat kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat meningkatkan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi serta diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

## **2. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh angka  $t_{hitung} 3,045 > t_{tabel} 2,02269$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa apabila kompetensi kerja para pegawai THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen meningkat maka komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhru Rozi Yamali (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompetensi yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, diantaranya dengan cara pelatihan, sosialisasi dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh angka  $t_{hitung} 2,384 > t_{tabel} 2,02269$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen maka komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017:10) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

## **4. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi.**

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi, kompetensi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap *komitmen organisasi*. Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $19,951 > F_{tabel} 3,23$ , dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Karena signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  sehingga diartikan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai berstatus THL di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan jika persepsi dukungan organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja non fisik yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen lebih baik maka komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
3. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
4. Persepsi dukungan organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

#### **Keterbatasan**

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data dikarenakan pandemi covid-19 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen menerapkan sistem kerja *Work From Home (WFH)* sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam pengumpulannya.
2. Keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

#### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis adalah sebagai berikut:

##### **1. Implikasi Praktis**

- a. Persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu untuk lebih menunjukkan kepeduliannya terhadap para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, Bentuk kepedulian tersebut dapat diberikan melalui pemberian dukungan selama bekerja oleh atasan langsung, dimana atasan misalnya dengan memberikan bantuan ketika pegawai mengalami kesulitan dan sedang menghadapi tekanan di tempat kerja. Hal tersebut dimaksudkan untuk dapat meningkatkan persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi serta diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
- b. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak instansi perlu meningkatkan kompetensi Kerja dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, diantaranya dengan cara pelatihan, sosialisasi, pemberian reward dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen

organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

- c. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak instansi perlu memperhatikan lingkungan kerja non fisik yang ada organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara menciptakan hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan, dengan sesama rekan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

##### **2. Implikasi Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Metria dan I Gede Riana (2018) yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.
- b. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fakhrol Rozi Yamali (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasi.
- c. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasasti dan Yuniawan (2017:10) yang menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik terhadap variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraheni Lisa, Risdianti. 2018. "Pengaruh human capital, person organization fit, dan perceived organizational support terhadap komitmen organisasi (Studi pada karyawan di PT. PLN (persero) distribusi Jawa timur area Gresik)". *Journal of management*. Vol. 6 No 3.
- Fakhrol Rozi Yamali. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi*. Jambi: Universitas Batanghari.
- Ketut Metria dan I Gede Riana. 2018. *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai*. Bali: Universitas Udayana
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi
- \_\_\_\_\_. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.

- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFEE.
- Nimran, Umar dan Amirullah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Malang : Sinar Akademika.
- Nitisemito, Allex, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.