

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK
DAN *PERSON-JOB FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN *NON* PNS KANTOR SAMSAT KEBUMEN**

Elawati

S1-Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email: elawati5045@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Non* PNS Kantor SAMSAT Kabupaten Kebumen dengan jumlah 30 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuisisioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Non PNS Kantor SAMSAT Kabupaten Kebumen, baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan). Dalam penelitian ini diketahui bahwa Motivasi Intrinsik merupakan variabel independen yang pengaruhnya paling besar terhadap Komitmen Organisasi karyawan dibandingkan variabel-variabel independen yang lain.

Kata kunci : Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik, *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Peran dari anggota organisasi sangat penting dalam memajukan dan membantu organisasi di dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila setiap anggota yang ada di dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan

bersama. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. (Kwon & Banks, 2007). Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

Menurut Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Kebumen merupakan suatu sistem kerjasama terpadu antara POLRI, Badan Pengelola Pendapatan Daerah dan PT Jasa Raharja. Pelayanan di SAMSAT Kabupaten Kebumen meliputi berbagai macam pelayanan/pengurusan pajak kendaraan bermotor. Jenis-jenis pengurusan pajak kendaraan bermotor di SAMSAT Kabupaten Kebumen antara lain pelayanan untuk menerbitkan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK),

Surat Tanda Coba Kendaraan Bermotor, Tanda Nomor Kendaraan Bermotor, Tanda Coba Kendaraan Bermotor dan Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB) serta Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLLJ).

Kebutuhan akan pelayanan umum seperti pengurusan Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK), Surat Ijin Mengemudi (SIM), Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan sebagainya bersifat sangat mutlak. Paradigma yang sering berkembang selama ini adalah sektor pelayanan umum seakan lupa, bahwa masyarakat adalah pelanggan atau konsumen. Masyarakat telah membayar pajak, retribusi ataupun biaya lainnya untuk mendapatkan suatu pelayanan. Sebagai konsumen atas pelayanan umum, masyarakat juga mempunyai keinginan untuk dilayani sebaik mungkin. Namun terkadang pelayanan yang diterima sering kali tidak sesuai dengan yang diharapkan.

SAMSAT dapat diibaratkan sebagai suatu cabang birokrasi yang berada di tengah-tengah masyarakat. Pada posisinya dimasyarakat cabang SAMSAT harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat sebagai pengguna layanan baik pelayanan barang maupun pelayanan jasa. Dalam kaitannya dengan pemungutan pajak kendaraan bermotor maka SAMSAT berkewajiban untuk memberikann pelayanan yang optimal.

Tabel I.1
Data Karyawan Non PNS Kantor
Samsat Kebumen

Keterangan	Tahun		
	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan (Orang)	30	30	30
Karyawan yang keluar	0	0	0

Sumber: Kantor Samsat Kebumen, 2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar (*turnover*) sejak 2015 hingga 2017 rendah, sehubungan dengan pendapat yang dikemukakan Kwon & Banks (2007) menyatakan bahwa hasil penelitian terkait dengan komitmen organisasional menunjukkan luaran seperti berkurangnya tingkat *turnover*, tingkat motivasi yang lebih tinggi yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, dan dukungan organisasional yang dirasakan karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka yang akan berdampak kepada dukungan karyawan terhadap organisasi. Seperti yang terjadi di Kantor Samsat Kebumen, Menurut catatan personalia menunjukkan semangat karyawan untuk bekerja dan meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata karyawan Kantor Samsat Kebumen nilainya tinggi, yang mana hal tersebut mengindikasikan tingginya komitmen organisasi karyawan kantor Samsat Kebumen.

Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di Kantor Samsat Kebumen yang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Banyak dari mereka yang menerima resiko dari pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa mereka loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Maka berdasarkan hasil data tersebut merupakan gambaran adanya komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan Kantor Samsat Kebumen.

Salah satu hal yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah persepsi terhadap dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi yang diberikan organisasi kepada karyawan menjadikan karyawan merasa lebih puas dan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya (Eisenberger, 2001). Persepsi mengacu pada pola pikir karyawan tentang nilai-nilai yang diberikan oleh organisasi, yaitu imbalan dari kerja keras mereka dan usaha ekstra untuk kepentingan organisasi. Persepsi dukungan organisasi adalah

tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka, Robbins (2008). Persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan komitmen afektif karyawan dengan menciptakan sebuah kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi, dan berdasarkan norma timbal balik organisasi juga wajib untuk memperhatikan kesejahteraannya.

Selain persepsi dukungan organisasi, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (*internal*) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu (David, 1997). Menurut Coon & Mitterer (2010) motivasi intrinsik Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Kita secara sederhana menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar, atau mengaktualisasikan potensi diri yang kita miliki.

Faktor yang tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan adalah kesesuaian karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang tidak memiliki kesesuaian akan pekerjaannya, diprediksi sulit untuk menunjukkan keprofesionalannya karena yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperoleh, sehingga timbul rasa enggan untuk meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya bagi karyawan yang merasakan sesuai dengan jenis pekerjaan (profesinya), maka akan berusaha untuk terus belajar meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan optimal, karena kesesuaian merupakan dasar awal seseorang untuk menentukan langkah selanjutnya (Ching

dan Kee, 2012). Dikemukakan oleh Duguma (2005) bahwa *person-job fit* merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya dengan persyaratan yang lainnya dalam penerimaan karyawan di suatu organisasi. Adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan *Non* PNS kantor Samsat Kebumen.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi karyawan *Non* PNS kantor Samsat Kebumen.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap komitmen organisasi karyawan *Non* PNS kantor Samsat Kebumen.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik dan *person job fit* secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi karyawan *Non* PNS kantor Samsat Kebumen.

KAJIAN TEORI

1. Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Rhoades dan Eisenberger (2002), mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli

pada kesejahteraan mereka. Rhoades & Eisenberger (2002), menyimpulkan indikator persepsi dukungan organisasi menjadi 3, yaitu:

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

2. Motivasi Intrinsik (X2)

Motivasi intrinsik menurut Coon & Mitterer (2010) adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan.

Indikator motivasi intrinsik menurut Luthans (2011), adalah sebagai berikut:

- a. *Achievement* (Keberhasilan);
- b. *Recognition* (pengakuan/penghargaan);
- c. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri);
- d. *Responsibility* (Tanggung jawab);
- e. *Advancement* (Pengembangan).

3. Person-Job Fit (X3)

Menurut Sasmita Rosari (2009), *Person-Job Fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja.

Menurut Bohlander dan Snell (2004) terdapat indikator *person-job fit*, yaitu:

- a. *Openness to experience*;
- b. *Conscientiousness*;
- c. *Extraversion*;
- d. *Agreeableness*;
- e. *Neuroticism*.

4. Komitmen (Y)

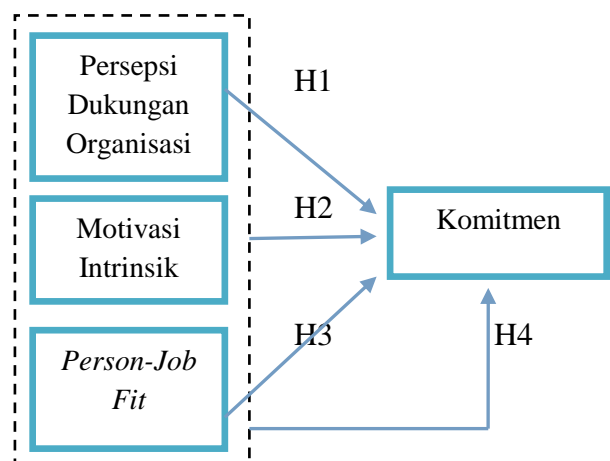
Menurut Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Mayer, Allen, dan Smith (1993), bahwa ada tiga aspek komitmen yaitu:

- a. *Affective commitment*;
- b. *Continuance commitment*;
- c. *Normative commitment*.

MODEL PENELITIAN

Berdasarkan beberapa argumen dan bukti-bukti empiris yang telah disebutkan terdahulu maka konseptualisasi model penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik dan *person job-fit* terhadap komitmen organisasi disajikan dalam gambar sebagai berikut ini:



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
- H2: Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
- H3: *Person Job-Fit* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
- H4: Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person Job-Fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik, *Person-Job Fit* dan Komitmen Organisasi.

Subjek penelitian adalah karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan dan pernyataan secara tertulis kepada responden. Adapun penilaian dari pertanyaan dan pernyataan ini menggunakan metode skala *Likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen yaitu sebanyak 30 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS *versi 22 for Windows*. Untuk pedoman pengujian adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan maka butir tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Persepsi Dukungan Organisasi

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Butir 1	0,764	0,361	Valid
2	Butir 2	0,497	0,361	Valid
3	Butir 3	0,664	0,361	Valid
4	Butir 4	0,739	0,361	Valid
5	Butir 5	0,502	0,361	Valid
6	Butir 6	0,388	0,361	Valid
7	Butir 7	0,760	0,361	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Motivasi Intrinsik

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Butir 1	0,786	0,361	Valid
2	Butir 2	0,805	0,361	Valid
3	Butir 3	0,440	0,361	Valid
4	Butir 4	0,872	0,361	Valid
5	Butir 5	0,495	0,361	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} pernyataan valid. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Motivasi Intrinsik dinyatakan valid.

Uji Validitas *Person-Job Fit*

No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Butir 1	0,826	0,361	Valid
2	Butir 2	0,678	0,361	Valid
3	Butir 3	0,811	0,361	Valid
4	Butir 4	0,544	0,361	Valid
5	Butir 5	0,573	0,361	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner *Person-Job Fit* dinyatakan valid.

Uji Validitas Komitmen

No	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Butir 1	0,733	0,361	Valid
2	Butir 2	0,558	0,361	Valid
3	Butir 3	0,619	0,361	Valid
4	Butir 4	0,399	0,361	Valid
5	Butir 5	0,798	0,361	Valid
6	Butir 6	0,827	0,361	Valid
7	Butir 7	0,621	0,361	Valid
8	Butir 8	0,558	0,361	Valid
9	Butir 9	0,784	0,361	Valid

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai r hitung > dari nilai r tabel. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai reliabel (konsisten). Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dimana syarat minimal suatu instrumen dikatakan *reliabel* adalah jika mempunyai nilai $\alpha > 0,6$ sebaliknya jika mempunyai nilai $\alpha < 0,6$ maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. (Imam Ghozali, 2008).

Variabel	r Alpha	Nilai Reliabilitas	Ket
Persepsi Dukungan Organisasi	0,724	0,6	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,713	0,6	Reliabel
<i>Person-Job Fit</i>	0,751	0,6	Reliabel
Komitmen	0,768	0,6	Reliabel

Dari semua variabel terlihat mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam kuesioner ini adalah reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Bila antar variabel bebas terdapat korelasi sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya korelasi variabel-variabel bebas dilakukan dengan uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan : $VIF = 1 / tolerance$, artinya jika $VIF > 5$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 5$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Persepsi Dukungan Organisasi	0,972	1,029
2	Motivasi Intrinsik	0,939	1,065
3	<i>Person-Job Fit</i>	0,935	1,069

Berdasarkan tabel *coefisient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistics* menunjukkan angka

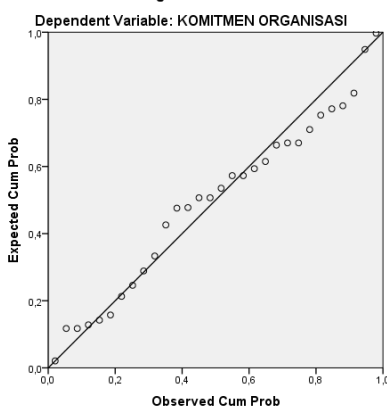
VIF tidak lebih besar dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut:

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan uji normalitas gambar di atas titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi setiap variabel independen, dengan ketentuan :

1. Jika probabilitas > 0,05 maka koefisien regresi tidak signifikan.
2. Jika probabilitas < 0.05 maka koefisien regresi signifikan.

Hasil uji analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,050	2.787		4.683	.000
	PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI	.235	.073	.239	3.237	.003
	MOTIVASI INTRINSIK	1.072	.091	.886	2.103	.000
	PERSON-JOB FIT	.318	.102	.235	3.120	.004

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

$$Y_1 = a + X_1 + X_2 + X_3 + \epsilon_1$$

- a. Koefisien regresi X_1 sebesar 3,237 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Persepsi Dukungan Organisasi akan meningkatkan Komitmen Organisasi sebesar 32,37%. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti Komitmen Organisasi karyawan semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X_2 sebesar 2,103 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel Motivasi Intrinsik akan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan sebesar 21,03%. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti Komitmen Organisasi karyawan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi X_3 sebesar 3,120 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *Person-Job Fit* akan meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan sebesar 31,20%. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_3 berarti Komitmen Organisasi semakin meningkat.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi dapat dilihat dari hasil table berikut ini :

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,394	3	21,798	54,114	.000 ^a
	Residual	10,473	26	,403		
	Total	75,867	29			

a. Dependent Variable : KOMITMEN ORGANISASI

b. Predictors:(Constant : PERSON-JOB FIT, MOTIVASI INTRINSIK, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 54,114 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,005 maka bisa dikatakan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan *Person-Job Fit* (X3), berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y1) secara simultan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas dapat diketahui dari besarnya *Adjusted R Square* karena variabel independent lebih dari 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 ^a	,862	,846	,63467

a. Predictors: (Constant), PERSON JOB FIT, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,846 artinya 84,6% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan *Person-Job Fit* (X3) sedangkan sisanya (100% - 84,6% = 15,4%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian penelitian ini menemukan pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional (H2 diterima). Artinya persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan sehingga dapat membuat karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dawley *et al.* (2008) yang mengemukakan bahwa POS (*Perceived organizational support*) memiliki keterkaitan sangat kuat terhadap komitmen organisasi. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Aggarwal-Gupta *et al.* (2010) memperoleh hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif

terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dari adanya persepsi dukungan organisasi karyawan sehingga karyawan berkeyakinan tentang nilainya dalam berorganisasi sehingga berdampak dapat memberikan kontribusi untuk organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2014) juga menemukan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan Tumwesigye (2010) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan maka komitmen organisasi karyawan *non* PNS Kantor Samsat Kebumen akan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka Rosita Widya Sariningtyas (2016), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pematang). Berdasarkan penelitian ini, diperoleh hasil $R = 0,701$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,492 > 2,427$). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan sebesar 46,7% terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti semakin tinggi *person-job fit* karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah *person-job fit* karyawan, maka komitmen organisasi

karyawan akan semakin rendah. *Person-job fit* yang dimiliki karyawan *non* PNS Kantor Samsat Kebumen sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan *non* PNS Kantor Samsat Kebumen

Variabel *person-job fit* terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang diukur berdasarkan dimensi komitmen normatif. Karyawan akan setia kepada organisasi dan memperoleh inspirasi untuk bekerja dengan baik karena karyawan mampu untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Selain itu, dimensi komitmen berkelanjutan juga mengindikasikan pengaruh *person-job fit* dan komitmen organisasi karena karyawan merasa organisasi adalah tempat terbaik untuk bekerja. Karyawan akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja karena karyawan beranggapan bahwa di organisasi tersebutlah ia dapat bekerja dengan baik untuk saat ini dan berkomitmen untuk bekerja sebaik mungkin demi keberlangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliati dkk. (2015), Farzaneh *et al.* (2014), dan Chhabra (2015). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person-Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik dan *person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, motivasi intrinsik dan *person-job fit* karyawan, maka komitmen organisasi akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa persepsi dukungan

organisasi, motivasi intrinsik dan *person job fit* mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan *non* PNS Kantor Samsat Kebumen

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nono Soekardi (2012), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person-Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X1 (Dukungan Organisasi), X2 (Motivasi Intrinsik), dan X3 (*Person-Job Fit*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y1). Ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} = 108,687$ dengan sig. 0.000, ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi pada 30 responden maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas di simpulkan bahwa semua variabel bebas (Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person Job Fit*) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
2. Persepsi Dukungan Organisasi terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
3. Motivasi Intrinsik terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.

4. *Person Job Fit* terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan *Non* PNS Kantor Samsat Kebumen adalah Motivasi Intrinsik karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan variabel lainnya dengan nilai *Unstandarized Coefficient* B.1,027.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga dalam penelitian ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud mengajukan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain

Saran Untuk Kantor Samsat Kabupaten Kebumen

1. Hendaknya Bagi Pihak Pimpinan Organisasi untuk meminimalisir timbulnya Persepsi Dukungan Organisasi yang rendah dari karyawan, yaitu sebaiknya menciptakan hubungan tenaga kerja yang positif baik antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan. Manajemen disarankan menyelenggarakan diklat pengembangan diri bagi para supervisor atau pengelola dengan manajer untuk meningkatkan kemampuan kerja. Sebaiknya pimpinan perusahaan membuat situasi dalam perusahaan terasa nyaman mungkin agar karyawan merasa nyaman bekerja dan membuat karyawan merasa menjadi bagian keluarga perusahaan tersebut. Rasa kekeluargaan yang tercipta akan membuat karyawan lebih baik dalam

bekerja dan memberikan hasil yang bagus dalam bekerja.

2. Meningkatkan motivasi intrinsik dalam hubungannya dengan komitmen organisasi karyawan yaitu dengan memberikan kewenangan dan kepercayaan yang lebih kepada karyawan dalam upaya penyelesaian tugas sesuai dengan ketrampilan, keberanian, kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Apabila hal tersebut dikondisikan, maka akan tumbuh inisiatif, kreatifitas dan produktifitas kerja yang positif. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri karena SDM menjadi kunci keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi menjalankan tugasnya. Menyadari hal tersebut merupakan suatu keharusan bagi organisasi untuk mensejahterakan karyawannya untuk selalu berprestasi dan menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas mereka.
3. Penting bagi organisasi untuk memperhatikan keinginan dalam bekerja pada saat proses seleksi wawancara dan sebagai proses pertimbangan saat rekrutmen ataupun pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi juga harus tetap memberikan motivasi-motivasi untuk menggugah minat kerja karyawan, melakukan pelatihan serentak untuk meningkatkan hasil kerja karyawan, dan pengembangan karyawan agar karyawan merasa terlibat pekerjaannya dengan organisasi
4. Peningkatan komitmen organisasi dari para karyawan senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak organisasi. Peningkatan komitmen organisasi terkait komitmen afektif dapat dilakukan dengan meningkatkan perhatian dari para pegawai terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi. Untuk itu pihak organisasi harus senantiasa melibatkan para pegawai terhadap segala dalam pengambilan keputusan

terkait permasalahan yang dihadapi organisasi.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih lengkap. Sedangkan masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi karyawan seperti faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, sehingga penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R & Satiningsih. 2013. Hubungan Antara Tipe Kepribadian *Enterprising* Pada Teori *Person-Job Fit* Dengan Kinerja Karyawan Pemasaran UD. Sumber Lestari Sidoarjo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1. No. 2, hal. 10-20.
- Arikunto, 2007. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Aksara.
- Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2004). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Brown, L. V. (2007). *Psychology of Motivation*. New York: Nova Publishers
- Coon, Dennis & John O. Mitterer. 2007. *Introduction to Psychology: Gateway to*

- Mind and Behavior*. Australia: Thomson Wadsworth.
- Hellriegel, D dan Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior*. Mason: South-Western, Cengage Learning.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- I Made Wirartha. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Labatmediene, L., Endriulaitiene, A. & Gustainiene, L. 2007. *Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization*. *Journal of Management* Vol.2 No.2 page 196-212. Lithuania.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Yogyakarta: AndiOffset.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). *“Organizational Behavior“*. *Fourth Edition*. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Mello, Jeffrey A, PhD. 2002. *Strategic Human Resource Management*. Kanada : South Western Thompson Learning.
- Mondy dan Noe. 2005. *Motivation and Work Behavior*.Mc Graw Hill Book Co, New York.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rhoades, L dan Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review of The Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4) : 698-714.
- Rhoades, L.; Eisenberger, R.; dan Armeli, S. (2001). *Affective Commitment To Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 86: 825-836.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversial – Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rosari, Sasmita. (2009). *Hubungan antara Budaya Perusahaan dengan Persepsi terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan*. Volume17, Nomor 3, Page 258.

- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, Metode Statistika, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Singgih D Gunarsa, 2008. Psikologi Olahraga Prestasi. Jakarta : Gunung Mulia
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". Analisis Manajemen. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75-86. Universitas Muria Kudus. Kudus.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Suhardi. 2013. *The Science of Motivation* (Kitab Motivasi). Jakarta : PT Gramedia.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004
- Taufik. 2007. Psikologi Komunikasi.PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Tobing. K. L, Diana Sulianti. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan 11 (10), Maret 2009.