

## **PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI**

**Dwi Pandega Winata<sup>1</sup>, Suhana<sup>2</sup>**

Program Pascasarjana Universitas STIKUBANK Semarang, Jawa Tengah

Email: Dwipandega24@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

#### **Kata kunci:**

Person Organization Fit, Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh person organization fit dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 143 responden. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus, seluruh jumlah populasi merupakan sampel yaitu 143 pegawai. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan variabel mediasi atau intervening. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit dan persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional. Temuan lainnya adalah bahwa komitmen organisasional, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh PO Fit terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji efek mediasi yang kedua ditemukan komitmen organisasional memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis.

---

### **ABSTRACT**

#### **Keywords:**

Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Employee Performance

*This study aims to find empirical evidence of the effect of person organization fit and perceived organizational support on employee performance through organizational commitment. The object of the research is at the Surabaya City Disaster Management and Community Protection Agency. The population was 143 respondents. The sampling technique was the census method, which means that the entire population is the sample of the research. The data analysis tool uses multiple linear regression. The results show that there are positive and significant effect between PO-Fit and perceived support toward organizational commitment. The other finding, there is a positive and significant effect between organizational commitment, perceived organizational support and partial organizational commitment on employee performance. The results of the first mediation effect test show that organizational mediation commitment influences PO Fit on employee performance. While the results of the second mediation effect test found that organizational mediation commitment influences perceived organizational support on employee performance. The study has theoretical and practical implication.*

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi mempunyai unsur-unsur penting. Salah satu unsur penting dimaksud adalah unsur sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. Organisasi menjadi wadah bagi SDMnya, baik sebagai pemimpin maupun bawahan. Bawahan memiliki peran penting bagi keberhasilan organisasi. Manajemen organisasi harus mampu mengelola SDMnya secara efektif dan efisien dalam rangka peningkatan kinerja (Robbins, 2003).

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang terukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai yang baik akan memiliki kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Upaya peningkatan kinerja organisasi tidak bisa tercapai jika kinerja pegawai tidak baik. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting (Noviana & Rijanti, 2014).

Dari teori dan revidu hasil penelitian terdahulu, kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh komitmen organisasi para pegawainya. Komitmen yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dengan komitmen organisasi yang baik dari para pegawainya, kinerja SDM akan makin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit dan persepsi dukungan organisasi secara parsial terhadap komitmen organisasional, secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara terhadap komitmen organisasional, persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh PO Fit terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji efek mediasi yang kedua ditemukan komitmen organisasional memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Mengingat pentingnya komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka mengetahui determinan komitmen organisasi menjadi penting (Mangkunegara & Anwar, 2012).

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai adalah Person-Organization Fit (P-O Fit) dan Persepsi Dukungan Organisasi. P-O Fit dapat membantu upaya perusahaan membangun budaya organisasi yang diinginkan. P-O Fit merupakan kunci untuk mempertahankan SDM yang baik. Inti dari kesesuaian P-O yaitu situasi yang mana nilai individu, tujuan, atau karakteristik menjadi kongruen dengan lingkungan organisasi, yang mengarah ke sikap kerja yang positif, niat untuk tetap tinggal, dan kinerja organisasi yang semakin tinggi (Susmiati & Sudarma, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Persepsi Dukungan Organisasi. Persepsi dukungan organisasi (Perceived Organizational Support atau POS) disebabkan oleh beberapa aspek perlakuan pegawai oleh organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi pegawai terhadap organisasi yang mendasari motif perlakuan tersebut. Teori terkait dengan dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka pegawai akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasi peduli akan kesejahteraan hidup mereka (Artatie, 2018).

Penelitian ini mengambil objek pada Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya. Institusi ini merupakan sebuah badan di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang bertanggung jawab dalam menangani penanggulangan bencana dan perlindungan masyarakat di Kota Surabaya agar tercipta keamanan dan ketentraman bagi masyarakat Surabaya. Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya (BPB Linmas)

Kota Surabaya merupakan badan yang berfungsi sebagai fasilitator, koordinator, dan pelaksana strategis untuk melakukan pengamanan dan penanganan kejadian ataupun kebencanaan sehingga dapat terwujud keamanan dan ketentraman di Kota Surabaya (Luthans, 2006).

Kesenjangan hasil penelitian pertama dapat ditemukan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nelly et al., 2022; Purnamasari & Musdholifah, 2016; Rumangkit & Maryati, 2016) yang menemukan bahwa Person Organization Fit berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anindita (2019) menemukan bahwa Person Organization Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2007).

Kesenjangan hasil penelitian kedua dapat ditemukan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ihtian (2014); Pumami (2017) (Febriani et al., 2019; GULO, 2020) yang menemukan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugianto, Thoyib dan Noermijati (2012); Pumamasari dan Palupiningdyah (2017); Febriani, Suhamomo (2018); Rahayuningsih (2018); Laela (2019); Febriantoro dan Juariyah (2018); Alfian dan Zulkamain (2015); Metria dan Riana (2018) menemukan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesenjangan hasil penelitian di atas merupakan salah satu indikator adanya potensi variabel mediasi yang menghubungkan antara variabel independen dan dependen. Dari uraian di atas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris perihal pengaruh komitmen organisasi, person organization fit dan persepsi dukungan organisasi pada kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap komitmen organisasional, untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh Person Organization Fit terhadap kinerja pegawai, untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap kinerja pegawai, dan untuk menemukan bukti empiris perihal pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis explanatory yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (Person Organization Fit atau P-O Fit dan Persepsi Dukungan Organisasi) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Populasi penelitian ini adalah para pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya yang berjumlah 143. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 143 responden (sampel jenuh).

Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu kuesioner pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya. Data sekunder diperoleh melalui keterangan-keterangan dan penjelasan dari hasil koefisien. Teknik mengumpulkan data yang digunakan oleh peneliti adalah penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yaitu metode

sensus yang artinya seluruh jumlah populasi merupakan sampel yaitu 143 pegawai. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan variabel mediasi atau intervening.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Uji validitas ini memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklasifikasikan pada variabel-variabel yang telah ditetapkan (construct validity). Berdasarkan hasil uji validitas menjelaskan bahwa kecukupan sampel  $KMO > 0,5$  sama dengan cukup, dan nilai factor loading  $> 0,4$  sehingga dapat disimpulkan indikator tersebut valid.

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai yang diperoleh atas variabel-variabel tersebut 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan yang diberikan reliabel.

### **2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara beberapa variabel bebas yaitu PO-Fit (X), dan Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening.

- a. Hasil pengolahan data model pertama diperoleh persamaan regresi model pertama:

$$Y_1 = 0,380 X_1 + 0,452 X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,452; selanjutnya PO-Fit juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,380.

- b. Hasil pengolahan data model kedua diperoleh persamaan regresi:

$$Y_2 = 0,201 X_1 + 0,164 X_2 + 0,597 Y_1$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasional paling besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,597; selanjutnya PO-Fit berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,201, selanjutnya persepsi dukungan organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,164.

### **3. Uji Model**

#### **a. Uji F**

- 1) Uji F Model Pertama

Uji F model pertama dapat dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa PO-Fit (X) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai (Y) secara simultan.

2) Uji F Model Kedua

Uji F model kedua dapat dilihat dari nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa PO-Fit berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening secara simultan.

**b. Koefisien Determinasi**

1) Koefisien Determinasi Model Pertama

Angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,589. Hal ini berarti bahwa variabel PO-Fit (X;) dan Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki kontribusi sebesar 58,90%. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memiliki kontribusinya sebesar  $(100\% - 58,90\%) = 41,10\%$ .

2) Koefisien Determinasi Model Kedua

Angka koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,778. Hal ini berarti bahwa variabel PO-Fit terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening memiliki kontribusi sebesar 77,8%. Sedangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai memiliki kontribusinya sebesar  $(100\% - 77,8\%) = 22,2\%$ .

**c. Pengujian Hipotesis (Pengujian Signifikan Parameter Parsial)**

**1) Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional**

Hipotesis pertama penelitian menyatakan bahwa H1: PO-Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional. Hasil pengolahan data statistik diperoleh nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$  antara PO-Fit (X) terhadap Komitmen organisasional (Y1); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit (X) terhadap Komitmen organisasional (Y) dengan koefisien beta standar sebesar 0,380. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional, diterima.

**2) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional**

Hipotesis kedua penelitian menyatakan bahwa H2 Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional. Hasil pengolahan data statistik diperoleh nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi

Dukungan Organisasi ( $X$ ) terhadap Komitmen organisasional ( $Y1$ ) dengan koefisien beta standar sebesar 0,452. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional, diterima.

### **3) Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga penelitian menyatakan bahwa  $H3$ : PO-Fit berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengolahan data statistik diperoleh nilai probabilitas sebesar  $0,001 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$  antara PO-Fit ( $X$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y2$ ); berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit ( $X$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y2$ ) dengan koefisien beta standar sebesar 0,201. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

### **4) Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data statistik diperoleh nilai probabilitas sebesar  $0,011 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi ( $X$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y2$ ) dengan koefisien beta standar sebesar 0,164. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima.

### **5) Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis kelima penelitian menyatakan bahwa  $H5$ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengolahan data statistik diperoleh nilai probabilitas sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 5\% (0,05)$ ; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasional ( $Y;$ ) terhadap Kinerja pegawai ( $Y3$ ) dengan koefisien beta standar sebesar 0,597. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima.

#### **d. Uji Efek Mediasi**

##### **1) Uji Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh PO Fit terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan menggunakan Uji Sobel test pada Uji efek mediasi komitmen organisasional pada pengaruh PO Fit terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan plugin `sobel_spss.sbs` diperoleh hasil sebagai berikut:

*Pengaruh Person Organization Fit Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS						
	Mean	SD	Z	X1	Y1	
Z	6,2328	,7254	1,0000	,7390	,8577	
X1	6,1676	,7154	,7390	1,0000	,7040	
Y1	6,0790	,8699	,8577	,7040	1,0000	

  

DIRECT And TOTAL EFFECTS						
	Coeff	t	Sig(two)			
b(YX)	,7494	,0575	13,0269	,0000		
b(MX)	,8561	,0727	11,7707	,0000		
b(YM.X)	,5579	,0474	11,7730	,0000		
b(YX.M)	,2718	,0576	4,7166	,0000		

  

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
Effect	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,4776	,0575	,3649	,5902	8,3090	,0000

  

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT						
Effect	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,4776	,4759	,0684	,3441	,6150	,3100

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar 8,3090 > Z tabel (1,96) dan nilai probabilitas sebesar 0,0000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05 menunjukkan komitmen organisasional memediasi pengaruh PO Fit terhadap kinerja pegawai.

**2) Uji Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dengan menggunakan uji sobel test pada uji efek mediasi komitmen organisasional pada pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan plugin sobel\_spss.sbs diperoleh hasil sebagai berikut:

DESCRIPTIVES STATISTICS AND PEARSON CORRELATIONS						
	Mean	SD	Z	x2	y1	
Z	6,2328	,7254	1,0000	,7409	,8577	
x2	5,7928	,8746	,7409	1,0000	,7246	
Y1	6,0790	,8699	,8577	,7246	1,0000	

  

DIRECT And TOTAL EFFECTS						
	Coeff	t	Sig(two)			
b(YX)	,6145	,0469	13,0989	,0000		
b(MX)	,7207	,0577	12,4838	,0000		
b(YM.X)	,5633	,0495	11,3827	,0000		
b(YX.M)	,2085	,0492	4,2349	,0000		

  

INDIRECT EFFECT And SIGNIFICANCE USING NORMAL DISTRIBUTION						
Effect	Value	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	Z	Sig(two)
Effect	,4060	,0484	,3112	,5008	8,3965	,0000

  

BOOTSTRAP RESULTS For INDIRECT EFFECT						
Effect	Mean	s.e.	LL 95 CI	UL 95 CI	LL 99 CI	UL 99 CI
Effect	,4060	,3982	,0505	,3040	,5007	,2609

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa nilai Z hitung sebesar 8,3965 > Z tabel (1,96) dan nilai probabilitas sebesar 0,0000 < taraf signifikansi 5% atau 0,05 menunjukkan komitmen organisasional memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa dari jawaban responden dengan Skala Likert 1-7 pada variabel PO-Fit menunjukkan nilai rata-rata (mean) = 6,17 sedangkan nilai tengah (median) = 6,18 dan nilai yang sering muncul (mode)=7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab pertanyaan pada kisaran jawaban sangat setuju dan setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dalam hal tanggapan pegawai tentang PO-Fit pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya tergolong baik.

### **Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa dari jawaban responden dengan Skala Likert 1-7 pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi menunjukkan nilai rata-rata (mean)= 5,79 sedangkan nilai tengah (median)= 5,83 dan nilai yang sering muncul (mode) = 7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab pertanyaan pada kisaran jawaban cukup setuju dan setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dalam hal tanggapan pegawai tentang Persepsi Dukungan Organisasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya tergolong cukup baik.

### **Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa dari jawaban responden dengan Skala Likert 1-7 pada variabel Komitmen organisasional menunjukkan nilai rata-rata (mean) = 6,08 sedangkan nilai tengah (median) = 6,14 dan nilai yang sering muncul (mode) = 7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab pertanyaan pada kisaran jawaban setuju dan cukup setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dalam hal tanggapan pegawai tentang komitmen organisasional di Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya tergolong cukup baik.

### **Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil ini mengindikasikan perlunya upaya pimpinan untuk meningkatkan PO-Fit dengan memperhatikan indikator yang mempunyai nilai terendah yaitu Instansi mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Sedangkan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu pegawai mendukung nilai instansi guna pengembangan diri pegawai.

### **Pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa dari jawaban responden dengan Skala Likert 1 - 7 pada variabel Kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata (mean) = 6,23 sedangkan nilai tengah (median) = 6,25 dan nilai yang sering muncul (mode) = 7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecenderungan responden menjawab pertanyaan pada kisaran jawaban setuju dan sangat setuju. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan dalam hal tanggapan pegawai tentang kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana dan Perlindungan Masyarakat Kota Surabaya tergolong baik.

Dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai KMO 2: 0,5 yang menandakan bahwa kriteria kecukupan sampel penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis faktor dapat dilakukan. Sedangkan untuk indikator-indikator semua variabel seluruhnya mempunyai nilai loading factor > 0,4 sehingga semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian. Menurut "Instrumen yang valid" berarti alat yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

### **KESIMPULAN**

Sesuai dengan hasil pembahasan ada beberapa hal yang dapat disimpulkan sesuai dengan tujuan pada penelitian ini yaitu secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit (X) terhadap Komitmen organisasional (Y). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional, diterima. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap Komitmen organisasional (Y1). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional, diterima. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara PO-Fit (X;) terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa PO-Fit berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, diterima. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi (X) terhadap Kinerja pegawai (Y2). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima. Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasional (Y;) terhadap Kinerja pegawai (Y3). Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima. Hasil uji efek mediasi pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh PO Fit terhadap kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi yang kedua ditemukan komitmen organisasional memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Artatie, S. (2018). Pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(8), 82–95.
- Febriani, R., Sudaryono, S., & Rohmah, S. (2019). Pengaruh Persepsi Kompetensi Dasar Dosen Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa. *Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 31–46.
- GULO, S. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Nias Barat*.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa VA Yuwono, dkk). *Edisi Bahasa Indonesia*, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A., & Anwar, P. (2012). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. Masrokah.
- Nelly, R., Siregar, S., & Sugianto, S. (2022). Analisis Manajemen Risiko Pada Bank Syariah: Tinjauan Literatur. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 918–930.
- Noviana, U., & Rijanti, T. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Lpmp Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 11(2).
- Purnamasari, A. E., & Musdholifah, M. (2016). Analisis Faktor Eksternal dan Internal Bank terhadap Risiko Pembiayaan Bank Umum Syariah di Indonesia Periode 2012-2015. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 13–25.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*.
- Rumangkit, S., & Maryati, S. (2016). Pengaruh person-organization fit terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada karyawan ibi (informatics and business institute) darmajaya. *Jurnal Optimum*, 7(2), 190–202.
- Susmiati, S., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1).



**This work is licensed under a**  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License