

Person Job Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin

Irwan Samsir Rudy

Pascasarjana, Universitas Merdeka Malang

E-mail: irwansyamsir3@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi hubungan *Person Job fit*, *Komitmen Organisasi* dan *Pengawasan Kinerja Karyawan* di Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. Populasi penelitian ini adalah 255 karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan *Slovin Formula*. Kuesioner dibagikan kepada 72 responden sampel. Data dianalisis dengan menggunakan *SPSS Software Versi 19.0* dan *Regresi Linier*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Person Job Fit*, *komitmen organisasi* dan *supervisi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi hasil uji parsial menunjukkan *komitmen organisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *Person Job Fit* dan *pengawasan* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Kata kunci: *Person Job Fit; Komitmen Organisasi; Pengawasan; Kinerja Pegawai.*

Abstract. The study was conducted to explore the relationship of *Person Job fit*, *Organizational Commitment* and *Supervision on Employee Peformance* on Bhayangkara Banjarmasin Hospital. The population of this study is 255 employees of Bhayangkara Banjarmasin Hospital. In order to determine the sample, this study used *Slovin Formula*. The questionnaires were distributed to 72 sample respondents. The data were analyzed by using *SPSS Software Version 19.0* and *Linear Regression*. The result showed that *Simultaneously Person Job fit, Organizational Commitment and Supervision* has a significant on *Employee Peformance*, but a the result of study partial test show *Organizational Commitmen* has no significant on *Employee Peformance*, while *Person Job Fit and Supervision* has a significant on *Employee Peformance*.

Keywords: *Person Job Fit, Organizational Commitment, Supervision, Employee Peformance.*

Pendahuluan

Kebutuhan terhadap sumber daya manusia (SDM) penting karena menyangkut masalah organisasi, proses perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu proses yang penting untuk menjawab tantangan perusahaan kedepan, proses seleksi dilaksanakan dengan mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan dan tekad kuat untuk melaksanakan pekerjaan, upaya meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dilakukan oleh perusahaan melalui pengembangan pelatihan kerja, untuk menciptakan karyawan yang memiliki Kinerja Karyawan yang tinggi. Tantangan terbesar yang dihadapi setiap organisasi adalah menarik, menahan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) agar memiliki kinerja karyawan yang tinggi.

Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara individu dengan pekerjaan atau disebut dengan *Person Job Fit*. Sebuah konsep kesesuaian antara pengetahuan individu, keterampilan dan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan/ keinginan individu dengan apa yang disediakan oleh pekerjaan (Edwards dan Bowen, 1991). Adanya kecenderungan yang terjadi di banyak organisasi saat ini yaitu banyaknya lulusan dari lembaga pendidikan yang tidak bekerja pada bidang yang dipelajari saat di bangku kuliah dan sekolah, hal ini terjadi karena ketidak tersediaan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan di perusahaan tertentu. Oleh karena

itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*, pembagian kerja harus objektif, bukan subjektif yang didasarkan atas dasar *like* dan *dislike*.

Selain hal tersebut, komitmen organisasi juga tidak kalah penting pada sebuah organisasi/ perusahaan, sehingga keterlibatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Robbin dan Judge (2008), komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi merekrut individu tersebut. Sementara itu, menurut Moorhead dan Griffin (2013) bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya, sehingga karyawan harus memiliki komitmen organisasi yang cukup baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesesuaian individu terhadap pekerjaannya (*Person Job Fit*) pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin dan komitmen organisasi juga sangat penting dimana komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Hal ini dapat diketahui dari tingkat kinerja pelayanan yang diberikan oleh karyawan dalam hal medis dan diketahui bahwa kinerja karyawan dalam pelayanan medis secara umum dalam dua tahun terakhir ini. Misalnya dilihat dari *Bed Occupancy Rate* (BOR) merupakan prosentase tempat tidur terisi sebesar 64,46 % di tahun 2016 dan 64,31 di tahun 2017, sedangkan untuk indikator *Bed Turnover Rate* (BTR) yaitu rasio antara jumlah pasien keluar dan jumlah tempat tidur yang tersedia yaitu sebesar 62,49 di tahun 2016 dan 61,41 di tahun 2017. Untuk indikator *Length of Stay* (LOS) yaitu lama dirawat dibagi dengan jumlah pasien keluar (hidup/ meninggal) yaitu sebesar 3,08 di tahun 2016 dan 3,82 di tahun 2017, dan untuk indikator *Turn Over Interval* (TOI) yaitu rata-rata hari dimana tempat tidur ditempati dan telah diisi ke saat terisi berikutnya yaitu sebesar 2,75 di tahun 2016 dan sebesar 2,12 di tahun 2017. Indikator pelayanan medis ini berhubungan erat dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin sebagai industri jasa kesehatan yang selalu bertumpu pada kompetensi Sumber Daya Manusia, selain itu juga diperlukan pula pengawasan yang optimal yang dilakukan secara berkala. Pengawasan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin dilaksanakan secara internal oleh Subbagian Pengawasan Internal (Subbagwasintern) yang telah diatur melalui Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Bhayangkara Kepolisian Negara Republik Indonesia. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya akan lebih membangkitkan keseriusan karyawan saat bekerja sehingga memperbesar peluang instansi pemerintah untuk mencapai target yang ada karena memiliki karyawan berkinerja tinggi, mengingat kunci keberhasilan pelaksanaan suatu program akan bergantung kepada kinerja karyawannya.

Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin sebagai fokus penelitian karena Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin memiliki nilai strategis sebagai wilayah yang memiliki kompleksitas yang cukup tinggi di dalam dinamika pelayanan jasa terutama dalam hal kinerja karyawannya. Hal ini tentunya dapat terlihat dari *Person job Fit*, Komitmen Organisasi, dan Pengawasan yang dituntut harus lebih dapat mendorong dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya dalam menjalankan produktivitas usaha serta kegiatannya sehari-hari. Situasi dan kondisi inilah yang menuntut organisasi untuk lebih mengedepkannya peran karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin yang bertugas baik di bidang operasional maupun

yang bertugas di bidang kesehatan, Sehingga penting untuk dilakukan pengujian *Person Job Fit*, komitmen organisasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Simamora, 2007). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai.

Pengertian Person Job Fit

Menurut teori *person job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan pegawai terhadap pekerjaannya, yaitu pegawai akan lebih komitmen terhadap pekerjaan (Allen dan Meyer, 1997 dalam Ozag dan Duguma, 2005). *Job Fit* mengandung pengertian yaitu kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pervin yang dikutip oleh Sims & K. Galen Kroeck (1994:940), bahwa keuntungan bagi organisasi dapat berasal dari adanya berbagai jenis kesesuaian, adanya kesesuaian seorang individu dengan tugas pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim kerja dalam organisasi. Dinyatakan bahwa tugas atau pekerjaannya, jenis pekerjaan dan iklim kerja dalam organisasi merupakan variabel penting dalam masalah kesesuaian pegawai dengan organisasi. Jika terdapat kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan jenis pekerjaan, maka kinerja individu maupun organisasi akan cenderung tinggi, dan tingkat tekanan akan cenderung rendah. Selanjutnya dinyatakan adanya kekurangan kesesuaian akan membuahkan kinerja yang rendah, dan tekanan dalam sistem.

Pengertian Komitmen Organisasi (Commitment Organizations)

Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Pengertian Pengawasan

Pengawasan secara umum menurut (Fahmi, 2013 : 96) dapat di definisikan sebagai suatu cara organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Manullang (2011) tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepat nya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai

hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara dan efisien yaitu dengan adanya itu fungsi controlling. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. "Pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Terry yang di kutip Winardi (2011).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah disajikan pada bab ini, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Person Job Fit* (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Pengawasan (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.

H₂ : *Person Job Fit* (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), Pengawasan (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.

Metodologi Penelitian

Rancangan dan ruang lingkup penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun gambaran sesungguhnya terhadap suatu fenomena yang berada dalam penelitiannya. Dengan penelitian deskriptif ini akan dikumpulkan berbagai informasi dalam rangka pengujian pengaruh terhadap variabel-variabel yang diteliti. Perencanaan penelitian, perumusan masalah dan penyusunan hipotesis digunakan kerangka teoritis mengenai konsep-konsep dan teori-teori tentang *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi, Pengawasan dan Kinerja Karyawan yang diambil dari beberapa literatur. Untuk mengkaji seluruh permasalahan penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan melalui analisis data, perhitungan statistik dan interpretasi data.

Penelitian ini difokuskan pada manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *Person Job Fit*, komitmen organisasi, pengawasan dan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. Dengan demikian agar pembahasan dalam artikel ini lebih terarah, maka penelitian berfokus pada *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi, Pengawasan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independent (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independent atau variabel bebas *Person Job Fit* (X_1), Komitmen Organisasi, Pengawasan (X_3) dan variabel dependent/ variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Populasi dan Sampel Penelitian

Mengingat penelitian ini menggunakan unit analisis Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, maka besarnya populasi penelitian ialah keseluruhan karyawan analisis Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin sebanyak 255 Orang. Apabila populasi sudah diketahui, maka dasar penentuan jumlah sampel agar memberikan hasil yang akurat, salah satunya menggunakan formulasi Slovin (Amirin, 2011), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan Formula Slovin, maka dapat ditentukan besarnya sampel responden karyawan sebagai berikut :

$$n = \frac{255}{1 + 255 (0,10)^2} = 71,83 \rightarrow 72$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan formula slovin, maka dapat diketahui besarnya sampel responden karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin yaitu minimal sebanyak 71,83 orang atau dibulatkan menjadi 72 orang karyawan tetap yang bekerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, untuk mendapatkan sebaran masing-masing sampel responden yang tersebar pada 4 (empat) Status Karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin secara proporsional tampak pada Tabel 1.

Tabel 1
Sebaran sampel/ responden karyawan yang bekerja
pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin

No.	Status	Jumlah	Sampel*
1.	POLRI	10	3
2.	PNS POLRI	38	11
3.	Karyawan BLU	170	48
4.	Dokter Mitra	37	10
Total		255	72

Sumber : RS Bhayangkara Banjarmasin, data diolah oleh penulis

Untuk menetapkan responden yang tersebar di 4 (empat) status karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin yang pertama pada Status POLRI dengan cara $(10 / 255 \times 72 = 2,82 = 3 \text{ orang})$ yang kedua pada Status PNS POLRI dengan cara $(10 / 255 \times 72 = 10,72 =$

11 orang) yang ketiga pada Status Karyawan BLU dengan cara $(170 / 255 \times 72 = 48 \text{ orang})$ yang keempat pada Status Dokter Mitra dengan cara $(37 / 255 \times 72 = 10,44 = 10 \text{ orang})$. Selanjutnya berdasarkan data pada tabel 3.2 diatas maka besarnya ukuran sampel responden dalam penelitian ini ialah ditetapkan sebanyak 72 orang responden yang bekerja sebagai karyawan tetap pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

- a. Studi Dokumen
Yaitu mengumpulkan data dan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data sekunder tentang jumlah karyawan. Data sekunder penelitian ini didapat dari data Bagian kepegawaian Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin.
- b. Kuesioner
Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data berupa informasi secara tertulis langsung dari responden (Sugiyono, 2003).

Teknik Analisa Data

Metode menganalisis data dalam penelitian kali ini dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

- a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan, digunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dengan persamaan :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e_i$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
X₁ = *Person Job Fit*
X₂ = Komitmen Organisasi
X₃ = Pengawasan
 α = Konstanta
 β = Koefesien
e_i = *Error Term*

- b. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan penaksir yang tidak bias, terpenuhinya asumsi dasar maka penaksiran koefisien yang diperoleh tidak bias, sebaliknya jika asumsi dasar yang tidak terpenuhi mengakibatkan penaksiran koefisiennya menjadi bias yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah dengan menggunakan Multikolineritas, Heteroskedastisitas, dan Normalitas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Multikolineritas

Adapun hasil Uji Multikolineritas dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
<i>Person Job Fit</i> (X_1)	0,232	4,317	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,749	1,335	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengawasan (X_3)	0,249	4,022	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data yang diolah, 2018

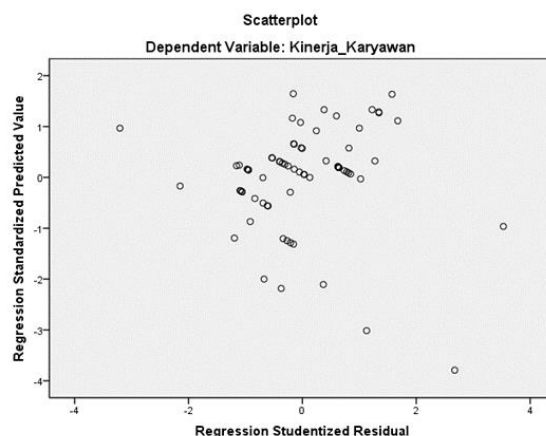
Hasil pengujian Multikolinearitas tabel diatas menunjukkan Nilai Tolerance untuk kedua variabel yaitu *Person Job Fit* (X_1) sebesar 0,232 lebih besar dari 0,10, Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,749 lebih besar dari 0,10, Pengawasan (X_3) sebesar 0,249 lebih besar dari 0,10, sementara itu Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) untuk kedua variabel yaitu *Person Job Fit* (X_1) sebesar 4,317 lebih besar dari 0,10, Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 1,335 lebih besar dari 0,10, Pengawasan (X_3) sebesar 4,022 lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi dan model regresi layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena memenuhi asumsi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dan residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika tetap maka disebut homokedastistas dan jika berbeda pengamatan yang lain jika tetap maka disebut regresi yang baik dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Pengujian asumsi Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot seperti gambar berikut ini.

Gambar 1

Grafik Scatterplot



Dari gambar diatas Grafik Scatterplot diatas, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas, dengan demikian model regresi yang digunakan ini layak dipakai karena memenuhi asumsi homokedastisitas dan bisa dilakukan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain, jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi (Fanlia Prima Jaya, 2015 :66), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin – Watson yang dapat dilakukan melalui software SPSS Versi 19.0, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

Angka $D-W_{hitung} < D-W_{tabel}$ berarti ada autokorelasi positif

Angka $D-W_{hitung} \geq D-W_{tabel} - 2$ dan angka $D-W_{hitung} \leq D-W_{tabel} + 2$ berarti tidak ada Autokorelasi

Angka $D-W_{hitung}$ diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

Berikut adalah table hasil uji Autokorelasi (Durbin-Watson) yang telah di dapatkan dari software SPSS Versi 19.0.

Tabel 3
Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.902 ^a	.813	.805	3.430	.813	98.510	3	68	.000	1.400

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen_Organisasi, PJfit

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

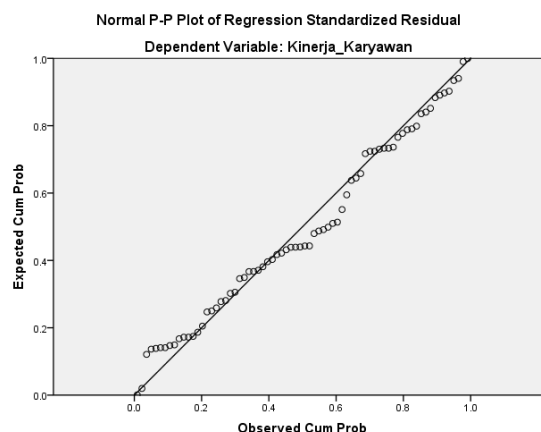
Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel 3 diatas, hasil autokorelasi pada model regresi sebagai hasil dengan melihat angka $D-W_{hitung}$ sebesar 1,400 hal ini berarti bahwa asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi karena nilai $D-W_{hitung} \geq D-W_{tabel} - 2$ dan angka $D-W_{hitung} \leq D-W_{tabel} + 2$.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, metode yang digunakan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normal *P-P Plot of Standadized Residual*, dari hasil pengujian Normalitas dengan metode *P-P Plot of Standadized Residual*, dependent variable Kinerja Karyawan (Y) sebagaimana terlihat pada gambar berikut :

Gambar 2
Graifi Sebaran Data Model Regresi



Berdasarkan tampilan output grafik *P-P Plot of Standardized Residual* diatas, deteksi normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari grafik diatas, terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, maka dapat dinyatakan model regresi dapat dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Person Job Fit* (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Pengawasan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-23.271	6.490	
	Pjfit	.240	.144	.182
	Komitmen_organisasi	.008	.135	.004
	Pengawasan	2.078	.297	.737

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui model persamaan dari regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e_i$$

$$Y = 23,271 + 0,240 X_1 + 0,008 X_2 + 2,078 X_3 + e_i$$

$$S = \quad 0,182 \quad 0,004 \quad 0,737$$

Persamaan dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 23,271 hal ini berarti bahwa jika variabel *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi, Pengawasan tetap atau tidak mengalami perubahan atau pengurangan, maka Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin sebesar 23,271 satuan.

b. Koefesien regresi variabel *Person Job Fit* (X_1)

Koefesien regresi variabel *Person Job Fit* memiliki arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketika variabel *Person Job Fit* ditingkatkan 1 kali, maka kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin akan meningkat sebesar 0,240 kali atau 24%.

c. Koefesien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Koefesien regresi variabel Komitmen Organisasi memiliki arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan 1 kali, maka kinerja karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin akan meningkat sebesar 0,008 kali atau 8%.

d. Koefesien regresi variabel Pengawasan (X_3)

Koefesien regresi variabel Pengawasan memiliki arahan positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketika variabel Pengawasan ditingkatkan 1 kali, maka

Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin akan meningkat sebesar 2,078 kali atau 207,8%.

Dari hasil koefisien regresi linear berganda yang telah dijelaskan tersebut diatas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.805	3.430

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen_Organisasi, PJfit

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, nilai dari *Adjusted R square* (koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,805 atau 80,5% menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel independent *Person Job Fit* (X_1), Komitmen_Organisasi (X_2) dan Pengawasan (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 80,5% sedangkan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar tiga variabel independent tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) di uji dengan menggunakan table Analysis of Varians (ANOVA) sebagai berikut :

Tabel 6
Analysis of Varians (ANOVA)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3477.597	3	1159.199	98.510	.000 ^a
	Residual	800.181	68	11.767		
	Total	4277.778	71			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Komitmen_Organisasi, PJfit

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diketahui bahwa $F_{hitung} = 98,510$ dibandingkan dengan $F_{0,05;72} = 2,74$ maka $F_{hitung} > F_{0,05;72}$, dengan demikian maka *Person Job Fit* (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Pengawasan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variable independent terhadap variable dependent dengan menggunakan table *coefficients* sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a								
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-23.271	6.490	-3.586	.001					
PJfit	.240	.144	.182	1.674	.099	.823	.199	.088	.232
Komitmen Organisasi	.008	.135	.004	.952	.421	.007	.003	.749	1.335
Pengawasan	2.078	.297	.737	7.009	.000	.897	.648	.368	.249

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan t_{hitung} dari setiap variabel X_1 , X_2 dan X_3 dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependent Y dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan $N = \text{jumlah sampel}$ 72 beserta $\alpha = 0,05$ di dapat $t_{tabel} =$ maka $t_{\alpha; n-1} = t_{0,05; 72}$ sebesar 1,666.

c. Uji Dominan

Untuk menguji variable dominan harus mengetahui kontribusi masing-masing terlebih dahulu yang diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel dependen dan diketahui kuadrat korelasi sederhana variabel independen dan dependen.

Tabel 8
Hasil Uji dominan

Variabel	R	r^2	Kontribusi %
Person Job Fit (X_1)	0,823	0,678	67,8
Komitmen Organisasi (X_2)	0,421	0,177	17,7
Pengawasan (X_3)	0,897	0,805	80,5

Sumber : Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel Pengawasan (X_3) yang memiliki kontribusi sebesar 80,5%, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang dominan dibanding variabel lainnya dapat diterima.

Simpulan

Person Job Fit dan Pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin. Sedangkan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berarti secara teoritis pengaruh *Person Job Fit* dan Pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan ialah searah. Hal ini memberikan makna jika *Person Job Fit* dan Pengawasan secara simultan pada Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin semakin baik (positif), maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat walaupun terdapat variabel Komitmen Organisasi yang tidak dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sebaliknya, jika *Person Job Fit*, Komitmen Organisasi dan Pengawasan pada Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin secara simultan kurang baik (negatif), maka Kinerja Karyawan semakin menurun.

Pengawasan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, karena berdasarkan hasil uji *Person Job*

Fit, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Banjarmasin, diketahui variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang paling dominan, dibandingkan variabel *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak seluruh Civitas Akademika Universitas Merdeka Malang yang telah banyak bantu sampai hingga akhir terselesaikannya jurnal ini.

Referensi

- Ahmad S Ruky. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications,
- Amilin, Rosita Dewi. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI* Vol.12. No.1, Juni 2008:13-24.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., (1993). *Human Resources Managment: An Experiental Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Biddle, G.C., R.M. Bowen, dan J.S. Wallace. (1997). Does EVA beat earnings? Evidance on Associations with stock returns and firm values. *Journal of accounting an economics*, Desember : 301-336
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). *Hiring for the organization, not the job*. *Academy of Management Executive*, 5 (4), 35-49.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: a model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*, 14 (3): 333- 349
- Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Greogy Moorhead dan Ricky W. Griffin. (2013).” *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* “ edisi 9. Jakarta.Salemba empat
- Harijanto, Bambang Swasto,M.Al Musadiq (2003). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 1,No 2 , 247-252.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T (2007). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi* (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta
- Jaya Prima Fanlia dan Udjianto. 2(017). Organizational Citizenship Behaviour as Intervening as Variables of influence of Person Job Fit and Person Organization Fit On Employee Peformance on Local Water Companies in South Kalimantan Province. *International Journal of Businessand management Invention*, 6 (11),Version 1

- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : 25/Kep/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara;
- Kreitner, Robert dan Kinicki. (2008). *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2014). *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama
- Mahardika, Guntur. (2006). Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan NilaiNilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Maryoto, (2000). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ozag D, Duguma B, (2005). The Relationship Between Cognitive Processes ad Perceived Usefulness: An Extension of The Technology Acceptance Model2, *Working Paper*. East Carolina University.
- Tb. Syafri Mangkuprawira, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia,