

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA MELALUI KOMITMEN NORMATIF SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Widya Pratama¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Putri Oktovita Sari³⁾

¹Universitas PGRI Madiun
email: wp64725@gmail.com

² Universitas PGRI Madiun
email: hari.purwanto@unipma.ac.id

³ Universitas PGRI Madiun
email: putrioktovita@gmail.com

Abstract

With regard to the distribution of *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency, its success can be determined from the performance of the village government apparatus. An employee's performance can be influenced by several things, including person-organization fit and normative commitment. This study aims to provide empirical evidence of the effect of person-organization fit towards the performance of village officials, the effect of person-organization fit towards the normative commitment of village officials. This study used a quantitative approach with a path analysis model. The research population was all village officials in charge of distributing *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency during the research period, totaling 1065 people. The number of samples was calculated using the Isaac-Michael table with an error rate of 5%, the number of samples obtained was 265 people. The sampling technique used proportional random sampling method. The results of the study prove that: (1) Person-organization fit affects the performance of village officials in the distribution of *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency; (2) Person-organization fit affects the normative commitment of village officials to the distribution of *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency; (3) Normative commitment affects the performance of village apparatus in the distribution of *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency; and (4) Person-organization fit affects the performance of village apparatus in the distribution of *BLT-Village Funding* in Ngawi Regency through normative commitment as an intervening variable.

Keywords : person-organization fit, performance, normative commitment

Abstrak

Berkaitan dengan penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi, keberhasilannya dapat ditentukan dari kinerja aparatur pemerintah desa. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah *person-organization fit* dan komitmen normatif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini model analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian adalah seluruh perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi selama periode penelitian yang berjumlah 1065 orang. Jumlah sampel dihitung menggunakan Tabel *Isaac-Michael* dengan tingkat kesalahan 5%, diperoleh jumlah sampel sebanyak 265 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling method*. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi, (2) *Person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen normatif perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi, (3) Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi, dan (4) *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi melalui komitmen normatif sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : *person-organization fit*, kinerja, komitmen normative

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 di Indonesia telah mengakibatkan krisis sosial-ekonomi yang dampaknya dirasakan oleh seluruh lapisan masyarakat, terutama kelompok masyarakat dengan tingkat kesejahteraan rendah. Adanya pandemi Covid-19 sebagai salah satu bencana nasional telah memukul banyak sektor usaha, menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, dan menurunkan penyerapan tenaga kerja. Jika kondisi ini tidak diantisipasi dengan baik, diperkirakan dapat menyebabkan ketidakstabilan sosial. Dalam jangka panjang, kesenjangan antar kelompok pendapatan akan melebar, kesenjangan antar wilayah dan kota-desa akan meningkat, serta berdampak pada terjadinya kemiskinan (Asmanto, dkk., 2020).

Berkaitan dengan dampak yang ditimbulkan pandemi Covid-19 terhadap perekonomian nasional, pemerintah perlu segera mengantisipasinya. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan mengeluarkan program Bantuan Langsung Tunai-Dana Desa (BLT-Dana Desa). Dasar hukum BLT-Dana Desa

adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2020 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi *Corona Virus Disease* (Covid-19). BLT-Dana Desa adalah bantuan untuk penduduk miskin yang bersumber dari Dana Desa. Program tersebut diselenggarakan untuk mengurangi dampak pandemi Covid-19 terhadap keberlangsungan perekonomian warga. Kegiatan penyaluran BLT-Dana Desa melibatkan seluruh perangkat desa. Hal ini seperti yang disampaikan dalam Buku Saku Pendataan Bantuan Langsung Tunai-Dana Desa (BLT-Dana Desa).

Keberhasilan perangkat desa dalam menjalankan tugas pelaksanaan BLT-Dana Desa dapat diindikasikan dari kinerja para perangkat desa. Menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Fauzi dan Hidayat (2020), kinerja adalah hasil yang telah diperoleh berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu dengan indikator-indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan dampak interpersonal. Kinerja perangkat desa dalam hal ini adalah bentuk perwujudan kerja dari perangkat desa sebagai individu atau pegawai dari pemerintahan desa. Berkaitan dengan kinerja sebagai hasil kerja, maka hasil kerja yang dapat dicapai aparatur desa dalam menjalankan tugas harus penuh dengan tanggung jawab dan mempermudah proses birokrasi dalam pemerintahan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah *person-organization fit*. O'Reilly dan Chadwell (2001) dalam Dewi (2019) menguji kesesuaian individu dan organisasi dengan kinerja, mereka menemukan bahwa *person-organization fit* berhubungan positif dan kuat terhadap kinerja. *Person-organization fit* akan memberikan kenyamanan individu dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Pada penyaluran BLT-Dana Desa, diperlukan kecocokan individu pada perangkat desa dengan desa tempatnya bekerja sehingga kinerjanya dalam menjalankan tugas penyaluran BLT-Dana Desa akan meningkat. *Person-organization fit* menurut Kristof didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Yusuf dan Syarif, 2018) dan (Anggraini, Sulistyowati, Purwanto, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rosa, Tabroni, dan Maksun (2020) juga membuktikan adanya pengaruh yang positif *person-organization fit* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara bagian Sekretariat

BPPT. Hal ini berarti bahwa apabila ada kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Rajper dan Ghumro (2020) membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kinerja karyawan sektor publik di Kota Sindh, India. Temuan penelitian berbeda dibuktikan Widyanto, Fathoni, dan Paramita (2019) bahwa *person-organization fit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan As-sallam Bordir Demak, Jawa Tengah.

Selain berkaitan dengan kinerja, *person-organization fit* juga memiliki berhubungan dengan komitmen yang ada pada karyawan. Sheridan (1992) dalam Sutrisno (2018) menyatakan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan dengan komitmen karyawan karena adanya individu yang sesuai dengan organisasi tempatnya bekerja mempunyai kecenderungan untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan juga akan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau tinggal di organisasi.

Salah satu bentuk dari komitmen yang dimiliki karyawan adalah komitmen normatif. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (Ratnasari dan Hartati, 2019) dan (Sari & Dessyarti, 2019). Pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi, perangkat desa yang memiliki kecocokan dalam menjalankan tugas-tugas penyaluran BLT-Dana Desa di desa masing-masing tersebut akan timbul suatu komitmen untuk menjalankan setiap tugas dengan baik. Adanya rasa tanggung jawab untuk menyalurkan BLT-Dana Desa dengan baik demi meringankan beban perekonomian warga, akan membuat para perangkat desa untuk merasa bertanggung jawab terhadap organisasi pemerintahan desa dan merasa wajib untuk bertahan dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki hubungan dengan komitmen normatif.

Penelitian yang dilakukan Laurens, Jiewanto, dan Tandrin (2012) membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen normatif pada karyawan universitas di Indonesia. Saraç, Meydan, dan Efil (2017) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa persepsi *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional normatif pada karyawan HRD di 10 perusahaan utama yang ada di Kota Bursa, Turki. Namun, pada penelitian yang dilakukan Rumangkit dan Haholongan (2019) ditemukan bahwa *person-organization fit* tidak berpengaruh

terhadap komitmen organisasional dari dosen IIB Darmajaya yang di dalamnya terdapat komponen komitmen normatif.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

a. Pengertian *Person-Organization Fit*

Menurut Kristof dalam Yusuf dan Syarif (2018) *person-organization fit* (*P-O fit*) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Bentuk kesesuaian yang dimaksud dapat berupa kesamaan visi maupun kesamaan kultur dan kepribadian antara individu dengan organisasi.

Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa *person-organization fit* pada dasarnya memperlihatkan bahwa orang-orang tertarik dan dipilih oleh organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai mereka, dan mereka meninggalkan organisasi yang tidak cocok dengan kepribadian mereka. Keberhasilan organisasi dalam memilih orang-orang yang kepribadian sama dengan nilai organisasi akan menciptakan suatu sikap pekerja yang fleksibel. Individu yang merasa menjadi bagian suatu organisasi akan memilih bertahan apabila memiliki kecocokan dengan organisasi dan berhenti atau beralih bila tidak memiliki kecocokan dengan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas diperoleh kesimpulan bahwa *person-organization fit* secara luas merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu ketika terdapat kesamaan antara individu dan organisasi tersebut. *Person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.

b. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat

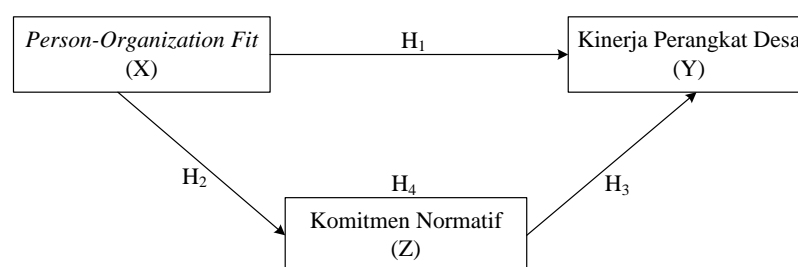
kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

c. Pengertian Komitmen Normatif

Komitmen normatif menurut Allen dan Meyer dalam Kusumaputri (2016) didefinisikan sebagai perasaan atau kewajiban para anggota untuk bertahan di organisasi. Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen normatif (*normative commitment*) merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

Komitmen normatif merupakan salah satu dimensi dari komitmen organisasional karyawan. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (Ratnasari dan Hartati, 2019). Berdasarkan pendapat para ahli di atas, komitmen normatif didefinisikan sebagai perasaan atau kewajiban para anggota untuk bertahan di organisasi karena adanya keyakinan karyawan akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

- H₁ : Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.
- H₂ : Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen normatif perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.
- H₃ : Diduga komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.
- H₄ : Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi melalui komitmen normatif sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di desa-desa yang ada di Kabupaten Ngawi yang telah melaksanakan penyaluran BLT-Dana Desa sebanyak 213 desa yang tersebar di seluruh Kabupaten Ngawi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi selama periode penelitian. Pada masing-masing desa yang ada di Kabupaten Ngawi, terdapat 5 orang perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-DD untuk penanganan pandemi Covid-19. Dari keseluruhan desa yang ada, diperoleh data bahwa jumlah perangkat desa yang terlibat dalam penyaluran BLT-DD adalah sebanyak $213 \times 5 = 1065$ orang. Dengan demikian, jumlah populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 1065 orang perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Dari data jumlah populasi tersebut, maka sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu menurut Sugiyono (2017). Tabel dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan 5% oleh Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2017). Berpedoman pada tabel penentuan jumlah sampel tersebut, dari populasi sebanyak 1065 diperoleh sampel sebanyak 265 orang. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 265 orang perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* yang diperoleh sampel sebanyak 265 yang di ambil tiap desa 1 sampai 2 perangkat desa.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for Windows versi 22.0. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur (path analisis), uji hipotesis, dan uji koefisien Determinansi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.” Hasil pengujian hipotesis diterima, yang berarti *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, jika *person-organization fit* meningkat, maka kinerja perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Rosa, Tabroni, dan Maksun (2020) yang membuktikan adanya pengaruh yang positif *person-organization fit* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara bagian Sekretariat BPPT. Penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian Rajper dan Ghumro (2020) yang juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara *person-organization fit* dengan kinerja karyawan sektor publik di Kota Sindh, India.

2. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Normatif Perangkat Desa pada Penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi

Rumusan hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen normatif perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi”. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti. Hasil uji regresi linier juga menunjukkan adanya pengaruh positif *person-organization fit* terhadap komitmen normatif perangkat desa. Artinya, jika *person-organization fit* meningkat, maka komitmen normatif perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi juga meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Laurens, Jiewanto, dan Tandrin (2012) membuktikan bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif terhadap komitmen normatif pada karyawan universitas di Indonesia. Hasil penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Saraç, Meydan, dan Efil (2017) bahwa persepsi *person-organization fit* memiliki hubungan yang positif terhadap komitmen organisasional normatif pada karyawan HRD di 10 perusahaan utama yang ada di Kota Bursa, Turki.

3. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi

Hipotesis penelitian ini adalah “Diduga komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.” Hasil pengujian hipotesis diterima, yang berarti komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Artinya, jika komitmen normatif meningkat, maka kinerja perangkat desa yang bertugas dalam penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Ariyani dan Sugiyanto (2020) bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi komitmen normatif maka semakin tinggi pula kinerja. Temuan penelitian ini juga relevan dengan hasil penelitian oleh Batubara, Silalahi, dan Sinurat (2020) bahwa komitmen normatif berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi Melalui Komitmen Normatif sebagai Variabel *Intervening*

Hipotesis penelitian ini adalah “Diduga *person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi melalui komitmen normatif sebagai variabel *intervening*.” Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya. Artinya, komitmen normatif mampu memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Farkhani, Hoshyar, dan Mashhadi (2017) bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara *P-O fit* dengan kinerja produktif melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediator. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Widodo, *et. al.* (2020) bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh *PO-fit* terhadap kinerja karyawan bagian pelayanan publik.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Apabila terdapat *person-*

organization fit antara perangkat desa sebagai individu dengan pemerintahan desa dan organisasi pemerintahan lain yang berkaitan dengan penyaluran BLT-Dana Desa, maka kinerja para perangkat desa dalam menyalurkan BLT-Dana Desa juga akan meningkat.

2. *Person-organization fit* berpengaruh terhadap komitmen normatif perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Perangkat desa yang memiliki kecocokan dalam menjalankan tugas-tugas penyaluran BLT-Dana Desa di desa masing-masing akan menumbuhkan komitmen normatif untuk menjalankan setiap tugas dengan baik.
3. Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi. Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi yang akan memotivasi perangkat desa untuk memiliki tingkah laku dan kinerja yang baik, terutama dalam penyaluran BLT-Dana Desa.
4. *Person-organization fit* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa di Kabupaten Ngawi melalui komitmen normatif sebagai variabel *intervening*. Perangkat desa yang memiliki kecocokan dalam menjalankan tugas-tugas penyaluran BLT-Dana Desa akan timbul suatu komitmen normatif untuk menjalankan setiap tugas dengan baik, yang pada akhirnya memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja perangkat desa pada penyaluran BLT-Dana Desa.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa selain *person-organization fit* dan komitmen normatif. Misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. P., Sulistyowati, L. N., & Purwanto, H. (2019). Pengaruh Fasilitas, Harga Tiket Dan Daya Tarik Terhadap Keputusan Berkunjung Di Obyek Wisata Telaga Ngebel. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*.
- Ariyani, R. P. N. dan Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113–122. Retrieved from <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/manajemen-ubhara/article/view/772>.
- Asmanto, P. dkk. (2020). *Pengutamaan Penggunaan Dana Desa: Bantuan Langsung Tunai Desa*. Jakarta: TNP2K dan Australian Government.

- Batubara, D., Silalahi, S. P. R., dan Sinurat, E. (2020). Analisis Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Edisi Khusus*. hal. 39-46. Retrieved from <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/178/0>.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS* (Edisi Revi). Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Farkhani, Z. N., Hoshyar, V., dan Mashhadi, A. B. (2017). The impact of person-organization fit and organizational commitment on counterproductive work behavior: an empirical study on health sector. *13th International Conference On Knowledge, Economy & Management Proceedings 13, Uluksarara(May)*, 69–76.
- Fauzi, A. dan Hidayat, R. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Kusumastuti, A., Ahmad, M. K., dan Taofan A. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Laurens, C., Jiewanto, A., dan Tandrin, R. (2012). Person Organization Fit, Organizational Commitment, and Knowledge Sharing Attitude in Indonesian Holistic University. *Universitas Pelita Harapan Surabaya Proceeding*, 56–62. <https://doi.org/10.22610/imbr.v3i2.923>.
- Rajper, Z. A. dan Ghumro, I. A. (2020). Study of Relationship of Person Organization Fit, Burnout and Employee Job Performance among the Employees of Service Sector. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(1), 1399-1415. Retrieved from: <https://doi.org/10.34091/jass.13.1.05>
- Ratnasari, S. L. dan Hartati, Y. (2019). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Pasuruan: Qiara Media.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. New York: Pearson Education.
- Rosa, F. S., Tabroni, dan Maksum, C. (2020). Pengaruh Person Organization Fit (POF) dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen dan Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Coocommerce Jurnal Ilmiah Politeknik Piksi Input Serang*. 7(2), 144–163. Retrieved from <http://www.jurnal.piksiinputserang.ac.id/index.php/commerce/article/view/>

117.

Saraç, M., Meydan, B., dan Efil, I. (2017). Does the relationship between person-organization fit and work attitudes differ for blue-collar and white-collar employees? *Management Research Review*, 40(10), 1081–1099. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2016-0160>.

Sari, P. O. and Dessyarti, R. S. (2019). MOTIVASI DOSEN: Bekerja hingga Ibadah (Studi pada Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Indonesia). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1): 18–33. doi: 10.30737/ekonika.v4i1.250.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widyanto, K. A., Fathoni, A., dan Paramita, P. D. (2019). The Effect of Work, Work Environment And Person Organization Fit (P-O Fit) Experience On Work Placement And Its Impact On Performance As-Sallam Bordir Demak Employee. *Journal of Management*, 5(5), 1–11. Retrieved from <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1279>.

Widodo, S., Sahono, B., Agustina, E., Suryosukmono, G., dan Pareke, F. (2020). Person-Job Fit, Person-Organization Fit and The Effect on Employee Performance: Organizational Commitment As Mediator Role. *Psychology And Education*, 57(9), 5257–5269. Retrieved from <http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/2096>.

Yusuf, R. M. dan Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka