

The Influence of Person-Job Fit and Public Service Motivation on Organizational Commitment Among Employees of Religious Affairs Ministry Office Purwakarta Regency

Neneng Hikmah* & Neuneung Ratna Hayati

Universitas Widyatama, Jl. Cikutra No. 204A, Sukapada, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, 40125, Indonesia

Abstract

This study investigates the influence of person-job fit (P-J fit) and public service motivation (PSM) on organizational commitment (OC) among employees in the Ministry of Religious Affairs Office of Purwakarta Regency, Indonesia. Data was collected through questionnaires distributed to employees in the office. Linear regression analysis was employed to analyze the data. The findings revealed that both P-J fit and PSM positively impact OC. These results are discussed in the context of human resource management and organizational performance improvement within the Ministry of Religious Affairs. The study contributes to the understanding of factors influencing organizational commitment in the public sector.

Keywords: Person-Job Fit; Public Service Motivation; Organizational Commitment; Organizational Performance; Public Sector.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya lain yang ada di perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang memadai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan baik untuk mencapai komposisi yang tepat antara SDM dan sumber daya lainnya, sehingga menghasilkan kinerja optimal. Dessler (2015) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuan mempekerjakan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat serta memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka.

Pegawai dalam suatu organisasi memiliki tingkat komitmen organisasional yang berbeda-beda. Wardhani (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan masalah mendasar di mana setiap pegawai memiliki tingkat komitmen yang berbeda satu sama lain. Hal ini menunjukkan bahwa SDM pada instansi pemerintahan juga harus memiliki kompetensi yang mumpuni (Rosawatiningsih, 2019).

Kementerian Agama adalah salah satu instansi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Pembentukan Kementerian Agama merupakan bukti bahwa agama adalah elemen penting yang terkait fungsional dengan kehidupan bernegara. Para pendiri negara menyadari perlunya pengaturan dan kebijakan negara terkait urusan agama melalui lembaga Kementerian Agama. Kementerian ini dibentuk untuk melindungi kepentingan agama dan umat beragama, sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945, khususnya pasal 29 ayat 1 dan 2.

Kementerian Agama bekerja secara vertikal dari pusat di Jakarta hingga kecamatan. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2023, Kementerian Agama memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara. Dalam pelaksanaannya, Kementerian Agama berfungsi untuk merumuskan, menetapkan, dan melaksanakan kebijakan di berbagai bidang agama, termasuk penyelenggaraan haji dan umrah, serta pendidikan agama dan keagamaan.

Sebagai instansi pemerintah pusat dengan jumlah pegawai negeri sipil terbesar di Indonesia, yaitu sebanyak 232.770 pegawai, Kementerian Agama dituntut untuk melakukan reformasi birokrasi dan sistem kerja guna menciptakan tata kelola pemerintah yang akuntabel. Jumlah pegawai yang besar ini memerlukan inovasi dalam pelayanan publik agar

* Corresponding author.

E-mail address: neneng.hikmah@widyatama.ac.id

masyarakat dapat dengan mudah mengakses dan menggunakan layanan yang disediakan, seperti pendaftaran haji, pengurusan perizinan, dan kegiatan keagamaan lainnya.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama menyebutkan bahwa Kantor Kementerian Agama kabupaten/kota bertugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama di wilayah kabupaten/kota. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta memiliki aparatur dengan kompetensi mumpuni yang penting dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi instansi tersebut, termasuk pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama, pembinaan pendidikan madrasah, dan pembinaan kerukunan umat beragama.

Komitmen organisasional pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta sangat penting untuk memastikan kelancaran dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas yang vital dalam bidang agama dan kehidupan beragama masyarakat. Komitmen organisasional mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka serta proses berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan (Luthans, 2012).

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen ini juga mencakup keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Neal dan Noertheraft (Mowday dalam Sopiah, 2008), komitmen tidak sekedar keanggotaan, tetapi juga meliputi sikap individu untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Bashaw dan Grant (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) menambahkan bahwa komitmen bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi.

Komitmen organisasional pada instansi pemerintahan berperan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat stabilitas dan kontinuitas pelayanan publik. Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu komitmen afektif (perasaan positif terhadap organisasi), komitmen normatif (kewajiban moral untuk tetap di organisasi), dan komitmen kontinuansi (perasaan bahwa pindah dari organisasi akan merugikan). Tantangan internal atau eksternal, seperti perubahan struktural, pengelolaan SDM yang kurang optimal, atau perubahan dalam tuntutan masyarakat, dapat memengaruhi motivasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Motivasi pelayanan publik adalah predisposisi individu untuk menanggapi motif yang didasarkan pada institusi umum dan organisasi (Perry & Wise, 1990). Public Service Motivation adalah orientasi pelayanan seorang individu, minus orientasi ekonomi, supaya berguna bagi masyarakat, orientasi untuk menolong orang lain, dan semangat untuk memperoleh prestasi yang bersifat intrinsik atau yang berorientasi pelayanan (Crewson, 1997).

Person job fit yang tinggi dapat membawa dampak pada tingginya komitmen organisasi (Leng & Chin, 2016). Person job fit adalah kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya, yang dapat membantu organisasi memilih pegawai dengan nilai dan kemampuan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan keselarasan nilai individu dengan tujuan organisasi. Penerapan strategi yang sesuai dengan keadaan dan kendala yang dihadapi organisasi akan mampu meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.

Penelitian ini membahas pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) dan motivasi pelayanan publik (public service motivation) terhadap komitmen organisasional di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sesuai harapan masyarakat melalui peningkatan komitmen organisasional pegawai. Peningkatan motivasi pegawai dalam memberikan layanan publik untuk memperkuat peran mereka sebagai Aparatur Sipil Negara sangat diperlukan, karena keberhasilan dalam mencapai hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Literatur Review

2.1. Person Job Fit (P-J fit)

Menurut Derue (2002) person job fit didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Person job fit merupakan kesesuaian antara pegawai dengan pekerjaan yang

didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan pegawai dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai untuk memenuhi permintaan tersebut. Person job fit dikaji dengan menetapkan pekerjaan yang dibutuhkan sesuai dengan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak yang berwenang dalam organisasi sehingga bakat, pengetahuan, dan kemampuan bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut teori person-job fit, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat keikatan pegawai pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan Allen dan Meyer dalam Subudi (2017). Karakteristik-karakteristik person-job fit telah diakui bahwa persyaratan dari pekerjaanlah yang memperlunak hubungan /antara karakteristik pribadi yang dimiliki seseorang dengan kinerja pekerjaan.

Menurut Robbins (2022) menyatakan bahwa teori kesesuaian individu dengan pekerjaan didasarkan pada gagasan kesesuaian antara karakteristik seorang individu dengan lingkungan kerjanya. Holland dalam Subudi (2020) menyajikan enam tipe karakteristik individu dan mengemukakan bahwa kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan suatu pekerjaan bergantung pada suatu lingkungan pekerjaannya.

Person- job fit merupakan kesesuaian antara kebutuhan seseorang yang tinggi dan karakteristik pekerjaan atau keterampilan individu, kepribadian dan tuntutan pekerjaan (Lauver & Kristof-Brown, 2021). Tuntutan pekerjaan yang didalamnya termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu dibutuhkan agar individu mampu memberikan kinerja terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menurut level yang dapat diterima oleh organisasi (Sekiguchi, 2020). Teori person job fit didasari pada kesesuaian individu antara karakteristik pribadi dengan lingkungan kerjanya. Karakteristik pada person job fit terbagi atas 6 butir tipe akan kecenderungan untuk meninggalkan suatu pekerjaan tergantung pada suatu lingkungan pekerjaannya. Menurut Robbins (2021) Enam tipe karakteristik person job fit diantaranya:

1. Realistik: Cenderung lebih suka dengan kegiatan fisik yang mana memerlukan keterampilan, kekuatan dan koordinasi. Tipe seperti ini memiliki karakteristik yang pemalu, praktis dan gigih.
2. Investigasi: Lebih suka dengan kegiatan aktivitas yang cenderung berpikir, mengorganisir pada dirinya. Pada tipe seperti ini justru lebih suka bergaul, ramah, dan kooperatif
3. Sosial: cenderung suka dengan kegiatan yang melibatkan orang lain misalkan seperti membantu orang lain. Tipe seperti ini memiliki karakteristik yang mudah bersosialisasi, fleksibel dan efisien.
4. Konvensional: cenderung lebih suka aturan dan tertib. Tipe seperti itu memiliki karakteristik percaya diri tinggi, ambisius dalam melakukan segala hal, energik dan dominan.
5. Enterprising: lebih cenderung memilih kegiatan verbal. Tipe seperti itu memiliki karakteristik yang imajinatif, emosional, idealis dan tidak praktis.
6. Artistik: lebih suka dengan kegiatan yang berbau kreativitas. Hal ini seperti tipe karakteristik seorang pelukis, penulis, pemusik dan decorator.

Pada penelitian Kristof et al. (2021) menyatakan bahwa person-job fit terdapat dua dimensi yang menyusunnya, yaitu:

1. Demand-abilities fit, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Demand-abilities fit meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (knowledge, skills, and abilities). Kemampuan (abilities) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.
2. Need-supplies fit, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). Need-supplies fit merupakan keinginan dari individu yang sesuai dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. Job Supplies meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

2.2. Public Service Motivation

Perry dan Wise (2020) mendefinisikan public service motivation (PSM) sebagai kecenderungan individual untuk merespon motif dasar yang unik yang terdapat dalam institusi dan organisasi publik. Hal ini didasarkan pada pendapat bahwa terdapat orang-orang yang tertarik dan termotivasi untuk bekerja di sektor publik. Vandenabeele et al., (2022)

mendefinisikan motivasi layanan publik sebagai keyakinan, nilai-nilai dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi atau kepentingan organisasi, yang menyangkut kepentingan entitas politik yang lebih besar dan yang menyebabkannya, melalui interaksi publik, motivasi untuk tindakan yang ditargetkan.

Perry dan Hondelghem (2019) menulis bahwa makna motivasi pelayanan publik bervariasi di seluruh disiplin ilmu dan bidang namun definisi ini berpusat pada motif dan tindakan dalam domain publik dimaksudkan untuk berbuat baik bagi orang lain dan menghasilkan kesejahteraan di masyarakat. Terdapat tiga kategori dalam Public Service Motivation yang dikemukakan oleh Knoke dan Wright-Isak dalam Perry dan Wise (1990) yaitu motif *rational*, *norm-based*, dan *affective*. Motif rasional didasarkan pada *individual utility maximization*, yaitu bahwa individu tertarik untuk bekerja di sektor publik karena memiliki kepentingan untuk mendukung sektor privat tertentu ketika ia memiliki kewenangan atau andil dalam perumusan kebijakan publik. Motif normatif didasarkan ada suatu keinginan untuk melayani kepentingan publik, loyalitas terhadap tugas dan pemerintah. Sedangkan motif afektif didasarkan pada faktor emosional, yaitu komitmen terhadap sebuah program yang didasarkan atas suatu keyakinan mengenai manfaat sosialnya dan rasa patriotisme. Perry dan Wise (2020) mengungkapkan bahwa terdapat empat dimensi public service motivation yaitu:

1. Attraction to public policy making, erat kaitannya dengan motivasi mencapai prestasi yang memungkinkan seseorang memperoleh kepuasan batin
2. Commitment to public interest, erat kaitannya dengan motif atau keinginan untuk melayani kepentingan publik yang dapat berupa kepentingan individu dalam program atau pelayanan publik tertentu disebabkan adanya pendirian atau keyakinan yang tulus dan kasih sayang terhadap kepentingan sosial.
3. Compassion, Motif ini mencakup sifat mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), sikap ikut merasakan perasaan orang lain (*empathy*), keyakinan moral (*moral conviction*), dan keinginan prosocial lainnya.
4. Self-sacrifice, mencakupi sikap kecintaan pada tanah air (*patriotism*), tanggung jawab kepada tugas (*duty*), dan kesetiaan (*loyalty*) kepada negara. Sebagian individu memiliki norma dan emosi yang kuat untuk mengabdikan pada sektor publik.

2.3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2021). Menjadi sesuatu yang rasional untuk menganggap bahwa masuknya seseorang ke dalam organisasi karena latar belakang orang tersebut masih menjadi faktor. Dengan kata lain, seseorang bergabung dengan kelompok sebagai hasil dari ideologi yang sama. Seseorang terus berbakti pada organisasi dimana dia terafiliasi mengingat kesamaan tersebut. Sejalan dengan persepsi tersebut, komitmen organisasi juga dinyatakan oleh Douglas Hall sebagai suatu proses dimana tujuan organisasi dengan individu terintegrasi atau kongruen (Hall, 2002). Dengan kata lain terdapat kecocokan antara visi dan misi individu dengan tujuan organisasi sehingga komitmen individu dapat terbentuk dan menciptakan komitmen organisasional. Terdapat pula definisi yang cukup berbeda dari Robert Moss Kanter (2003) mengenai komitmen organisasional dimana ia menilai komitmen organisasional sebagai kesiapan perilaku sosial untuk bekerja keras dan menunjukkan pengabdian pada tanaman sosial. Dengan demikian maka loyalitas berkembang ketika seseorang rela memberikan energinya untuk kebaikan masyarakat (*externally defined*). Oleh karena itu, komitmen organisasional bukan saja terbentuk karena adanya kesamaan tujuan, namun dikarenakan juga adanya keinginan dari seseorang untuk dapat berinteraksi secara sosial melalui organisasi. Lebih lanjut disebutkan juga bahwa komitmen organisasional merupakan sesuatu yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan individu ke dalam bagian organisasi. Terdapat tiga hal yang menandakan adanya komitmen organisasional yakni penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi atau menjadi bagian dari organisasi (Porter, Gregory, Steers, & Steers, 2003). Menurut Kaswan (2022) komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki dalam Kaswan (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Mowday (2021) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Luthans (2020) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Komitmen organisasional juga merupakan keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama

organisasi, suatu kepercayaan tertentu, dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi. Allen & Meyer (1990) juga mengembangkan model komponen komitmen organisasi yang selanjutnya dikenal sebagai model komponen yang paling populer dan banyak dijadikan acuan dalam penelitian-penelitian berikutnya. Tiga model komponen menurut Allen & Meyer (1990) terdiri dari:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*) yang berkaitan dengan aspek emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan suatu proses sikap dimana seseorang berfikir tentang hubungannya dengan organisasi dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai dan tujuannya dengan nilai dan tujuan organisasi. Derajat kesesuaian antar nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap keinginan individu untuk menetap pada organisasinya. Dengan kata lain, seseorang dengan komitmen afektif yang tinggi akan setia dengan organisasinya karena mereka menginginkan untuk menetap. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif antara lain adalah persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, ketergantungan terhadap organisasi, persepsi terhadap manajemen partisipatif dan masa kerja (Dunham, dkk, 1994). Komitmen afektif ini akan menghasilkan perilaku kesukaan untuk bekerja seperti biasanya, mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan bersedia memberi pertolongan (Meyer & Allen).
2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kerugian tersebut timbul dari: Investasi dalam bentuk rencana pensiun, senioritas, spesialisasi dan keterampilan kerja yang tidak dapat ditransfer, serta kasih sayang dan kekeluargaan yang diperoleh selama mereka berada di organisasi tersebut dan harus dikorbankan jika berganti pekerjaan. Mereka merasa harus bertahan pada pekerjaannya yang sekarang karena tidak memiliki harapan akan adanya pekerjaan alternatif. Singkatnya pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang kuat memilih untuk menetap dengan organisasinya karena dia memang merasa perlu untuk melakukannya. Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi komitmen ini adalah umur, masa kerja, kepuasan karir, intensitas untuk meninggalkan organisasi (Dunham, dkk, 1994). Individu yang mempunyai komitmen berkelanjutan ini hanya akan berbuat sedikit lebih dari yang dituntut oleh pekerjaan (Meyer & Allen).
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*) didefinisikan sebagai perasaan-perasaan seperti tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral terhadap organisasi. Tipe komitmen ini dapat muncul dari budaya etos kerja seseorang yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tinggal di organisasi tersebut. Komitmen normatif berbeda dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan karena tidak menunjukkan kebutuhan untuk berhubungan dengan tujuan dan misi organisasi, dan juga tidak menunjukkan pertukaran ekstrinsik secara eksplisit terlibat dalam hubungan tersebut. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi memilih untuk tinggal bersama organisasi tertentu karena merasa harus menetap di organisasi tersebut. Hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen ini adalah komitmen rekan kerja, ketergantungan organisasi dan persepsi terhadap manajemen partisipatif (Dunham, dkk, 1994). Pegawai dengan komitmen normatif yang tinggi hanya mau melakukan sesuatu yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya, atau yang menghasilkan timbal balik berupa keuntungan yang diterima (Allen & Meyer).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mendapatkan data valid yang memungkinkan penemuan, pembuktian, dan pengembangan pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memahami, menyelesaikan, dan mengantisipasi masalah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif karena adanya variabel-variabel yang akan dianalisis hubungannya, serta bertujuan untuk menyajikan gambaran yang terstruktur dan faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Uma Sekaran (2017), mengacu pada pendekatan ilmiah yang mengumpulkan data dalam bentuk angka atau bilangan. Data ini kemudian dapat diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistik. Pendekatan ini menekankan aspek kuantitatif, memungkinkan peneliti untuk mengukur, menganalisis, dan menyajikan temuan secara terstruktur dan objektif. Dengan metode ini, penelitian dapat menghasilkan bukti empiris yang kuat dan mendukung keputusan atau kebijakan berdasarkan analisis statistik yang cermat. Metode deskriptif, menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie, adalah teknik pengumpulan data yang bertujuan memberikan gambaran rinci tentang karakteristik individu, peristiwa, atau situasi tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap subjek penelitian dengan merinci berbagai aspek yang terkait secara komprehensif. Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017), penelitian verifikatif bertujuan untuk mengkonfirmasi hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam konteks ini, penelitian verifikatif fokus pada pengujian hipotesis tentang

keterkaitan sebab-akibat di antara variabel-variabel yang diamati, melibatkan verifikasi hubungan yang telah diajukan dalam literatur atau teori, dengan tujuan memastikan generalisasi hasil penelitian tersebut. Berdasarkan pengertian di atas, penelitian ini menggunakan metode verifikatif karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) dan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) terhadap komitmen organisasional pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Subjek penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta, sedangkan objek penelitiannya adalah pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) dan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) terhadap komitmen organisasional, di mana kesesuaian individu dengan pekerjaan (X1) dan motivasi pelayanan publik (X2) sebagai variabel independen serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

H₀₁ : $\beta_1 \leq 0$: Kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai

H_{a1} : $\beta_1 > 0$: Kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

H₀₂ : $\beta_2 \leq 0$: Motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

H_{a2} : $\beta_2 > 0$: Motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Creswell & Creswell, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda perhitungannya dibantu dengan program Statistical Package Social Sciences (SPSS). Menurut Sugiyono (2015:156) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependent dan independent dalam penelitian yaitu kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) dan motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dan komitmen organisasional pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengukuran statistik deskriptif dilakukan terhadap variabel penelitian dengan masing-masing indikator. Variabel kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person job fit*) dilakukan pengukuran terhadap 3 indikator yaitu Demand-Abilities Fit dan Need-Supplies Fit. Berdasarkan tabel 4.7 statistik Deskriptif untuk variabel Person Job Fit menunjukkan bahwa untuk indikator Demand-Abilities Fit memiliki nilai skor 4,36 sehingga indiktaor Demand-Abilities Fit dikategorikan dalam kategori sangat baik. Indikator Need-Supplies Fit memiliki nilai skor 4,31 sehingga indiktaor Need-Supplies Fit dikategorikan dalam kategori sangat baik. Variabel motivasi pelayanan publik (*public service motivation*) dilakukan pengukuran terhadap 4 indikator yaitu Attraction to Public Policy Making, Commitment to Public Interest, Compassion, dan Self-Sacrifice. Berdasarkan tabel 4.8 statistik deskriptif untuk variabel Public Service Motivation menunjukkan bahwa untuk indikator Attraction to Public Policy Making memiliki nilai skor 4,35 sehingga dikategorikan sangat baik. Commitment to Public Interest memiliki nilai skor 4,27 sehingga dikategorikan sangat baik. Indikator Compassion memiliki nilai 4,33 dikategorikan sangat baik. Indikator Self-Sacrifice memiliki nilai skor 4,56 dikategorikan sangat baik. Pengukuran statistik deskriptif dilakukan terhadap variabel penelitian dengan masing-masing indikator. Variabel komitmen organisasional dilakukan pengukuran terhadap 3 indikator yaitu Affective Commitment Scale, Continuance Commitment Scale, dan Normative Commitment Scale. Berdasarkan tabel 4.9 statistik Deskriptif untuk variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa untuk indikator Affective Commitment Scale memiliki nilai skor 4,47 dikategorikan sangat baik. Indikator Continuance Commitment Scale memiliki nilai skor 4,59 sangat baik. Indikator Normative Commitment Scale memiliki nilai skor 4,39 sangat baik.

Uji F ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh seluruh variable independen terhadap variabel dependen. diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) dan motivasi pelayanan publik (public service motivation) berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dengan Model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 87.269 - 0.202PJF + 0.025PSM + 12.834$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 87.269 menunjukkan bahwa variabel kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) dan motivasi pelayanan publik (public service motivation) jika nilainya 0 maka kinerja pegawai memiliki tingkat kinerja sebesar 87.269
2. Nilai koefisien kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) (β_1) sebesar -0.202 dengan nilai negatif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0.202 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien motivasi pelayanan publik (public service motivation) (β_2) sebesar 0.025 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pelayanan publik (public service motivation) sebesar 1 kali maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0.025 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Selain itu, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.839. besarnya nilai R Square 0.839 atau 83.9 %. angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) dan motivasi pelayanan publik (public service motivation) bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 83.9%.

4.1. Pengaruh Kesesuaian individu dengan pekerjaan (Person Job Fit) dan Motivasi Pelayanan Publik terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian hipotesis selanjutnya yaitu uji t dan atau uji signifikansi. Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji t Statistik

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi
Person Job-Fit	1.715	1.664	0.002
Public Service Motivation	1.779	1.664	0.047

4.2. Pengaruh Kesesuaian individu dengan pekerjaan (Person Job Fit) terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) yang tertera pada Tabel 1, menunjukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) terhadap komitmen organisasional sebesar $0.002 < 0.05$, maka H_0 tidak terdukung dan H_a terdukung, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) (X_1) terhadap komitmen organisasional (Y).

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional, suatu perusahaan perlu memiliki kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) yang tinggi. Dengan bantuan indikator kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) yaitu demand abilities fit dan need supplies fit akan memungkinkan untuk menciptakan dan meningkatkan komitmen organisasional setiap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta. Kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) merupakan tindakan penting dalam proses seleksi dan pengembangan pegawai. Person job fit adalah suatu taktik yang bisa digunakan untuk meningkatkan loyalitas dalam sebuah organisasi. Konsep ini mengacu pada evaluasi sejauh mana kemampuan, keahlian, dan pengetahuan seseorang sesuai dengan posisi atau tugas yang dimiliki dalam pekerjaan mereka.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil riset oleh Soelton, dkk. (2020), yang menunjukkan bahwa persepsi kesesuaian individu dengan pekerjaan berdampak positif dan signifikan terhadap loyalitas terhadap organisasi. Hal yang serupa juga ditemukan oleh Hassan, dkk. (2021), yang menemukan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Sebuah penelitian oleh Widodo, dkk. pada tahun 2020 juga menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi. Studi tersebut juga menegaskan bahwa ketika seorang pegawai berusaha untuk meningkatkan kesesuaian mereka dengan budaya organisasi di tempat mereka bekerja, komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik juga meningkat.

4.3. Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik terhadap Komitmen Organisasional Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) yang tertera pada Tabel 1, menunjukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi pelayanan publik (public service motivation) terhadap komitmen organisasional sebesar $0.047 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi pelayanan publik (public service motivation) (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Hasil penelitan ini selaras dengan Widarni & Irawan (2020) dan Lu & Chen (2022) terdapat hubungan positif antara motivasi pelayanan publik (public service motivation) dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional melibatkan hubungan mental atau psikologis antara anggota organisasi dengan entitas tersebut, sehingga tingkat motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan publik dapat mencerminkan tingkat komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Semakin tinggi tingkat motivasi dalam memberikan pelayanan publik, semakin besar juga rasa komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi dan komitmen terhadap organisasi merupakan faktor-faktor kunci yang secara langsung memengaruhi kesuksesan suatu organisasi (Bytyqi, 2020). Temuan dari penelitian ini mendukung teori motivasi pelayanan publik dan kesesuaian individu dengan organisasi, yang mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dalam memberikan pelayanan publik umumnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas terhadap organisasi (Lu & Chen, 2022).

5. Conclusion

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini menunjukan bahwa persepsi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Purwakarta terhadap kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) dan motivasi pelayanan publik (public service motivation) sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukan bahwa kesesuaian individu dengan pekerjaan (person job fit) (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi pelayanan publik (public service motivation) (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

References

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2013). Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–8.
- Andre, R. (2008). *Organizational Behavior*. Person Education. <https://books.google.co.id/books?id=FxC4i8dTQmcC>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Penerbit Gava Media.
- Cable, D. M., & DeRue, S. D. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.5.875>
- Chang, H.-T., Liao, S.-C., Miao, M.-C., Huang, X.-H., & Hsu, H.-M. (2019). The effects of person-organization, person-group, person-job and person-supervisor fit on retention tendency. *Journal of Administrative and Business Studies JABS*, 5(2), 110–123.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.

- Dhir, S., & Dutta, T. (2020). Linking supervisor-support, person-job fit and person-organization fit to company value. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 549–561.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ilies, R., Yao, J., Curseu, P. L., & Liang, A. X. (2019). Educated and Happy: A Four - Year Study Explaining the Links Between Education, Job Fit, and Life Satisfaction. *Applied Psychology*, 68(1), 150 – 176.
- Ju, D., Yao, J., & Ma, L. (2021). Person–job fit and job involvement: the curvilinear effect and the moderating role of goal orientation. *Journal of Managerial Psychology*, 36(5), 433–446.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Kusanke, K., & Winkler, T. J. (n.d.). IT Workers’ Individual Ambidexterity and Work Exhaustion–Preliminary Insight into the Moderating Role of Person-Job Fit. *work*, 6, 7.
- Ma, Z., Gong, Y., Long, L., & Zhang, Y. (2021). Team-level high-performance work systems, self-efficacy and creativity: differential moderating roles of person–job fit and goal difficulty. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 478–511.
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Al Musadieq, M., & Utami, H. N. (2020). The effect of job characteristic, person-job fit, organizational commitment on employee performance (study of East Java BPJS employees). *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 5(1), 5–7.
- Okatege, P., K’Obonyo, P. O., Oluoch, F. M., & Munjuri, M. (2021). The influence of person–job fit on intention to leave among medical workers of Mulago National Referral Hospital, Uganda.
- Pattanawit, P., & Charoensukmongkol, P. (2022). Benefits of workplace spirituality on real estate agents’ work outcomes: the mediating role of person-job fit. *Management Research Review*, 45(11), 1393–1411.
- Rivai Zainal, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke-7)*. PT Rajagrafindo.
- Roşca, V. I. (2022). Person-Job Fit and Subjective Underemployment in Multinational Companies. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 16(1), 981–991.
- Sandi, Z., & Kiakojour, K. (2022). The Relationship of Ethical Leadership with Ethical Behavior: Mediating Role of Perceived Organizational Virtuousness and Moderating Role of Person-Job Fit. *Journal of Organizational Psychology Studies*.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua)*. Salemba Empat.
- Shah, S., & Ayub, M. (2021). The Impact of Person-Job Fit, Person-Organization Fit on Job Satisfaction. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(1), 57–76.
- Soelton, M., Noermijati, N., Rohman, F., Mugiono, M., Aulia, I. N., & Siregar, R. E. (2020). Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters*, 2993–3002.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa (B. S. D. D. Bardani (ed.)). Erlangga.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Wafa, R., Khan, M. Q., Malik, F., Abdusalomov, A. B., Cho, Y. I., & Odarchenko, R. (2022). The Impact of Agile Methodology on Project Success, with a Moderating Role of Person’s Job Fit in the IT Industry of Pakistan. *Applied Sciences*, 12(21), 10698.