

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP NIAT
BERPINDAH YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH**

SKRIPSI

**Disusun untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

**IIS FANDIA
NPM : 1902120159**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IIS FANDIA
NPM : 1902120159

Dengan judul:

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP NIAT BERPINDAH YANG
DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IIS FANDIA
NPM : 1902120159

Dengan judul:

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP NIAT BERPINDAH YANG
DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 03 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Amelia, SE., M.B.A., Ph.D
NIK. 19820501 201503 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Iis Fandia

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iis Fandia
NPM : 1902120159
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP NIAT BERPINDAH YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 16 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Iis Fandia

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teoritis	8
<u>2.1.1. Niat Berpindah</u>	<u>8</u>
2.1.1.1. Pengertian Niat Berpindah.....	8
2.1.1.2. Indikator Pengukuran Niat Berpindah	10
<u>2.1.2. <i>Person Organization Fit</i></u>	<u>10</u>
2.1.2.1. Pengertian <i>Person Organization Fit</i>	10
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Person Organization Fit</i>	11
2.1.2.3. Indikator <i>Person Organization Fit</i>	12
<u>2.1.3. Keterlibatan Pegawai</u>	<u>12</u>
2.1.3.1. Pengertian Keterlibatan Pegawai	12
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai.....	14
2.1.3.3. Indikator Keterlibatan Pegawai	14
2.2. Penelitian Sebelumnya	15
2.3. Kerangka Penelitian	19
<u>2.3.1 Hubungan <i>Person Organization Fit</i> terhadap Niat Berpindah.....</u>	<u>19</u>
<u>2.3.3 Hubungan Keterlibatan Pegawai terhadap Niat Berpindah</u>	<u>20</u>
2.4. Hipotesis Penelitian	21

BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Desain Penelitian.....	22
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	22
3.1.2. Jenis Penelitian	22
3.1.3. Horizon Waktu	22
3.1.4. Unit Analisis.....	23
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	23
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5. Teknik Analisis Data.....	27
3.6. Pengujian Data	28
3.6.1. Uji Validitas.....	28
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	29
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	29
2.6.3.1. Uji Normalitas.....	29
2.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....	29
2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	30
3.7. Pengujian Hipotesis.....	30
3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F).....	30
3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)	31
3.7.3. Uji Sobel Test.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	34
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Hasil Analisis Deskriptif	37
4.3.1. Variabel Niat Berpindah.....	38
4.3.2. Variabel <i>Person Organization Fit</i>	40
4.3.3. Variabel Keterlibatan Pegawai	41
4.4. Pengujian Data	43
4.4.1. Uji Validitas Instrumen	43
4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	44

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	45
4.4.3.1. Uji Normalitas	45
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas	46
4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas	47
4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan	48
4.6. Hasil Uji Mediasi	54
4.7. Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	57
4.8. Hasil Pengujian Hipotesis	59
4.9. Implikasi Hasil Penelitian	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

TABEL 2. 1 HASIL-HASIL DESKRIPSI PENELITIAN SEBELUMNYA	17
TABEL 3. 1 HORISON WAKTU PENELITIAN	23
TABEL 3. 2 OPERASIONAL DAN INDIKATOR VARIABEL.....	25
TABEL 3. 3 SKALA PENGUKURAN KUISIONER	27
TABEL 4. 1 KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	36
TABEL 4. 2 PENJELASAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL NIAT BERPINDAH.....	38
TABEL 4. 3 PENJELASAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL <i>PERSON ORGANIZATION FIT</i> ...	40
TABEL 4. 4 PENJELASAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL KETERLIBATAN PEGAWAI	41
TABEL 4. 5 HASIL UJI VALIDITAS	43
TABEL 4. 6 HASIL UJI RELIABILITAS	44
TABEL 4. 7 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	47
TABEL 4. 8 HASIL ANALISIS REGRESI PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP NIAT BERPINDAH	49
TABEL 4. 9 HASIL ANALISIS REGRESI PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KETERLIBATAN PEGAWAI.....	50
TABEL 4. 10 HASIL ANALISIS REGRESI PENGARUH KETERLIBATAN PEGAWAI TERHADAP NIAT BERPINDAH	52
TABEL 4. 11 HASIL ANALISIS REGRESI PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP NIAT BERPINDAH MELALUI KETERLIBATAN PEGAWAI.....	53
TABEL 4. 12 PENGARUH MEDIASI	55
TABEL 4. 13 HASIL ANALISIS JALUR DAN SOBEL TEST	57
TABEL 4. 14 PENGUJIAN HIPOTESIS	60

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2 1 KERANGKA PENELITIAN	17
GAMBAR 4. 1 HASIL UJI NORMALITAS	46
GAMBAR 4. 2 HASIL PENGUJIAN HETEROSKEDASTISITAS	48
GAMBAR 4. 3 MODEL PERSAMAAN JALUR	56
GAMBAR 4. 4 HASIL UJI SCREENSHOOT SOBEL TEST ONLINE	58

ABSTRAK

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* TERHADAP NIAT BERPINDAH YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH

**IIS FANDIA
NPM : 1902120159**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Niat Berpindah melalui Keterlibatan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 70 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengolahan data ini dilakukan dengan cara menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Peralatan statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat Keterlibatan Pegawai 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap Niat Berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. *Person Organization Fit* berpengaruh secara langsung terhadap Keterlibatan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Keterlibatan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Niat Berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh melalui Keterlibatan Pegawai sebagai variabel Mediasi.

Kata Kunci: *Person Organization Fit*, Keterlibatan Pegawai dan Niat Berpindah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia adalah pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia (Yunarlis & Novianti, 2019). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian (Yunarlis & Novianti, 2019). Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintahan berkedudukan sebagai pegawai negeri atau aparatur sipil negara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong (DPMG) Aceh merupakan perangkat paling sentral dalam upaya pencapaian program pembangunan khususnya dalam bidang pelayanan publik. Apapun bentuk tujuan, misi dan program kerja yang akan dilaksanakan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh untuk memenuhi kepentingan masyarakat sangat ditentukan oleh peran ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Melihat peran ASN dalam lingkungan kerja pemerintah, maka ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak hanya berkaitan dengan seleksi penerimaan pegawai dan administrasi penggajian semata, namun lebih dari itu perlu dilakukan pengembangan sesuai dengan kecakapan dan keahlian. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi

organisasi, pegawai memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi karena bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi (Yakup, 2017).

Pegawai yang merasa beban kerja yang tinggi maka akan menjadi pertimbangan bagi pegawai dengan niat berpindah kerja ke suatu organisasi lainnya yang lebih layak atau tetap bertahan. Niat berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat pegawai untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya keinginan berpindah. Oleh karena itu, jika pegawai menerima dan merasa puas dengan hasil evaluasi terhadap pekerjaannya maka keinginan keluar dari perusahaan akan semakin kecil. Demikian sebaliknya, jika pegawai tidak dapat menerima dan menyukai pekerjaannya maka keinginan untuk melakukan berpindah akan semakin besar. (Arun, 2022).

Dalam siklus operasional instansi, keinginan pegawai berpindah dengan beberapa alasan seperti pegawai ingin mencari posisi kerja yang tepat serta pekerjaan yang sesuai, harapannya dengan *turnover* tersebut pegawai dapat memberikan kinerja terbaiknya sehingga memiliki dampak yang baik untuk instansi. Terjadinya *turnover* bisa berasal dari kebijakan suatu instansi atau berdasarkan keputusan dari diri sendiri. *Turnover* yang terjadi karena kebijakan instansi, seperti pemecatan, biasanya dipicu oleh rendahnya kinerja, produktivitas, atau pelanggaran peraturan yang dilakukan pegawai di instansi. Sementara *Turnover* yang terjadi karena keinginan pegawai, seperti pengunduran diri, biasanya dipicu karena ketidakpuasan atau rendahnya loyalitas dan komitmen pegawai terhadap instansi (Indriyani & Chandra, 2018). Meskipun *Turnover* tidak bisa dihindari, bukan berarti instansi tidak bisa mengupayakan untuk menurunkan tingkat *Turnover* tiap

tahunnya. Salah satu upaya yang dilakukan instansi untuk menurunkan tingkat *Turnover* berupa peningkatan komitmen pegawai terhadap instansi (Indriyani & Chandra, 2018).

Person organization fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu atau sesuatu yang abstrak tidak dapat dilihat tapi dapat dilaksanakan manfaatnya dapat dirasakan (Ndraha, 2017). *Person organization fit* pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan bawahan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan bawahan yang profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Person organization fit adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Makmur, 2019). *Person organization fit* tercapai apabila organisasi mampu memuaskan nilai-nilai yang dimiliki oleh individu atau masing-masing pegawai. Jika seorang pegawai memiliki keinginan yang tinggi terhadap pertumbuhan atau perkembangan organisasi atau instansi, maka kesesuaian (*fit*) dapat terjadi apabila organisasi memberikan kesempatan pada pegawai tersebut untuk terus berkembang. Pegawai yang merasa cocok dengan pekerjaannya atau budaya suatu organisasi maka akan memiliki semangat kerja (Bayutama, 2018).

Perkembangan suatu instansi tidak terlepas dari keterlibatan kerja pegawai. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan instansi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Pegawai yang terlibat akan memberikan efek baik terhadap kinerja instansi. Sikap positif mereka akan mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja merupakan derajat di mana seorang pegawai mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. (Makmur, 2019).

Permasalahan mengenai *person organization fit* berkaitan erat dengan adanya isu yang mempertanyakan apakah kriteria *person-organization fit* tidak akan berpengaruh dengan pentingnya pengelolaan keragaman sumber daya manusia dalam organisasi karena organisasi dapat merekrut pegawai sesuai dengan kriterianya (Bayutama, 2018). Isu ini muncul sebagai akibat rasa kekhawatiran bahwa perusahaan tidak akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang beragam karena proses seleksinya hanya terbatas pada pencarian pegawai (sumber daya manusia) yang sesuai dengan nilai-nilai instansi pemerintah yang telah ada.

Berdasarkan pengamatan awal yaitu dengan mewawancarai 12 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh ditemukan bahwa pegawai yang merasa sulit atau rumit dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan maka akan merasa beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada pegawai jika pekerjaan tersebut tidak mampu dikerjakan sehingga timbulnya suatu asumsi ingin mencari pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai dengan pengalaman atau tingkat pendidikannya. Salah satunya yaitu dengan cara

berpindah ke instansi pemerintah lain atau perusahaan yang sesuai dengan kriteria masing-masing pegawai. Pegawai yang mendapatkan tugas yang sesuai dengan kemampuannya atau pengetahuan serta pengalaman kerja maka pegawai tersebut akan mempertahankan untuk terus kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Niat berpindah dapat dipengaruhi oleh faktor keterlibatan pegawai. Keterlibatan kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dalam peningkatan suatu sumber daya manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah maka akan semakin baik sumber daya manusianya (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017). Salah satu hal yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai yaitu pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan adanya tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala dinas atau pimpinan. Selain itu hal yang dapat meningkatkan keterlibatan pegawai seperti mengikuti pelatihan kerja baik diadakan langsung oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh maupun pemerintah Aceh.

Berdasarkan laporan kinerja tahun 2021 terdapat beberapa isu-isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, di antaranya yaitu masih banyak pejabat/aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh Kabupaten/Kota yang belum mempunyai kompetensi di bidang pemberdayaan masyarakat, hal ini disebabkan karena pemindahan/mutasi pejabat, pegawai yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian masih adanya dualisme penanganan tugas-tugas Pemberdayaan Masyarakat dan Penyelenggaraan Pembangunan Gampong ditingkat

Kabupaten/Kota antara DPMG dan Bagian Pemerintahan Setda Kabupaten/Kota, sehingga tugas tidak tertangani dengan sempurna. Selain itu belum terbangunnya kesamaan komitmen tentang pentingnya penataan organisasi perangkat daerah yang khusus menangani tugas-tugas pemberdayaan masyarakat. Misalnya komitmen dalam perencanaan kerja yang menjadi salah satu pendorong pencapaian target capaian kinerja. Meski kuantitas personil belum mencukupi, dukungan sumber daya berupa kemampuan pegawai yang ada cukup memberi dorongan keberhasilan pencapaian target kinerja. Peningkatan sumberdaya aparatur melalui beberapa rapat koordinasi, sosialisasi, pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan DPMG memberikan pengaruh yang cukup banyak keberhasilan pencapaian target kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk membuat sebuah karya tulis dengan judul “**Pengaruh *Person organization fit* terhadap Niat Berpindah yang dimediasi oleh Keterlibatan Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh**”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan pegawai terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

4. Bagaimana pengaruh keterlibatan pegawai memediasi *person organization fit* terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh keterlibatan pegawai terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh keterlibatan pegawai memediasi *person organization fit* terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan pengetahuan dan dapat menjadi salah satu referensi dalam masalah *person organization fit*, keterlibatan pegawai dan niat berpindah.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan memperdalam serta memperkaya pengetahuan dan wawasan peneliti dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran dan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas dan rumusan masalah, maka ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah yang di mediasi oleh keterlibatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Niat Berpindah

2.1.1.1. Pengertian Niat Berpindah

Dalam konteks sumber daya manusia, niat berpindah disebabkan beberapa alasan seperti pertimbangan jumlah pekerjaan yang banyak, ingin mencari suasana atau lingkungan kerja yang baru, gaji yang diharapkan kurang sesuai dengan kebutuhannya dan lainnya. Cara sederhana untuk menggambarkan adalah berapa lama karyawan cenderung tetap bekerja di perusahaan. Niat berpindah adalah suatu pertimbangan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi atau tidak yang disebabkan oleh tekanan dari permintaan dari organisasinya (tidak sukarela), atau karyawan yang meninggalkan organisasi karena keinginan sendiri (sukarela), di mana keduanya dapat menyebabkan gangguan dalam operasional organisasi, kerjasama tim, dan kinerja tim (Indriyani & Chandra, 2018).

Niat berpindah selalu menjadi perhatian utama yang dihadapi oleh organisasi besar maupun kecil. Niat berpindah adalah suatu pertimbangan untuk berhentinya atau tidak seseorang karyawan dari tempatnya bekerja. Niat berpindah mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang ingin meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan niat berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Putra & Wibawa, 2018). Niat berpindah adalah pertimbangan karyawan untuk menarik diri dan meninggalkan sebuah organisasi, bukan pemisahan yang

sebenarnya dari organisasi itu sendiri (Yunarlis dan Novianti, 2019:4). Niat berpindah mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya (Kartono, 2017, hal. 13). Niat meninggalkan organisasi dengan sukarela dipandang sebagai hal yang paling tak terduga.

Setiap perusahaan harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap niat berpindah karyawan yang sulit diprediksi. Salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja yang sekarang, sebab-sebab tersebut seperti penghasilan rendah, kondisi kerja kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan lain sebagainya (Ardana, Mujiati, & Mudiarta, 2018).

Niat berpindah merupakan keinginan untuk meninggalkan atau tidak suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi (Putra & Wibawa, 2018).

Niat berpindah adalah suatu pertimbangan di mana karyawan akan meninggalkan organisasi atau tetap mempertahankan untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (Abdurrahim, Anisah, & Dewi, 2017).

2.1.1.2. Indikator Pengukuran Niat Berpindah

Niat berpindah mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya (Widjaja, 2017, hal. 18). Intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku niat berpindah. Dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 6 indikator berikut ini (Widjaja, 2017, hal. 18):

1. Keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman
2. Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang lebih baik. Salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi-kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi.
3. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.
4. Turnover secara tidak sukarela. Dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. Pemecatan biasanya disebabkan oleh kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja
5. Turnover secara sukarela. Karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga.
6. Turnover yang tidak dapat dikendalikan. Muncul karena alasan diluar pengaruh organisasi. Banyak alasan karyawan yang berhenti yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, misalnya karyawan pindah daerah geografis, karyawan memutuskan untuk tinggal di daerah karena alasan keluarga/suami/istri pindah, karyawan adalah mahasiswa yang baru lulus dari perguruan tinggi

2.1.2. *Person Organization Fit*

2.1.2.1. Pengertian *Person Organization Fit*

Teori *person organization fit* didasari dari kepribadian karyawan dengan pekerjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka

kepuasan dari karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Artinya seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya didalam dunia kerja. Menurut teori ini tipe-tipe kepribadian seseorang digolongkan sesuai dengan lingkungan kerja yang diminati karyawan dalam perusahaan (Makmur, 2019).

Dari sikap terhadap pekerjaan lahir perilaku saat bekerja. Misalnya dari bilief bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias (*enthusiastics*, bersemangat) terhadap suatu pekerjaan (Ndraha, 2017, hal. 87). *Person organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. *Person organization fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Yunarlis & Novianti, 2019).

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Person Organization Fit*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *person organization fit* dengan sikap sikap (Triguno, 2017, hal. 9):

1. Menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran;
2. Memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan;
3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan peribadinya dengan kebiasaan sosialnya;
4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya;
5. Memahami dan menghargai lingkungannya;
6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab”.

Keberhasilan pelaksanaan program *person organization fit* antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan

pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

2.1.2.3. Indikator *Person Organization Fit*

Person organization fit merupakan sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat, dan indikator *person organization fit* adalah sebagai berikut (Putri & Parmin, 2022):

1. Kesesuaian nilai
Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi
2. Kesesuaian tujuan
Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan
Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi
4. Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian
Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (*non nilai*) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi

2.1.3. Keterlibatan Pegawai

2.1.3.1. Pengertian Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai adalah suatu proses untuk mengikutsertakan para pegawai pada semua level organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Terdapat 2 manfaat pelibatan pegawai yaitu: *Pertama*, meningkatkan kemungkinan dihasilkannya keputusan yang baik, rencana yang lebih baik, atau perbaikan lebih efektif karena juga mencakup pandangan dan pemikiran dari pihak pihak yang berhubungan langsung dengan situasi kerja. *Kedua*, Keterlibatan pegawai juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan

dengan melibatkan orang-orang yang harus menyelesaikannya (Tjiptono, 2018, hal. 18).

Keterlibatan pegawai berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi keterlibatan pegawai diartikan. Keterlibatan pegawai yaitu tingkat pada saat pegawai bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut (Mariyanti, 2018). Keterlibatan pegawai adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya. Makin besar individu tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan pegawai semakin tinggi. Keterlibatan pegawai akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama (Yakup, 2017).

Keterlibatan pegawai merupakan tingkat pekerjaan yang dialami pegawai yang mempengaruhi harga diri dan kinerja (Ching, 2015). Keterlibatan pegawai terkait karakteristik pribadi serta sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar pegawai mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Saxena, 2017). Ketika pegawai diberikan peluang untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang pegawai dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pegawai merupakan sebagai tingkat dimana seseorang mengidentifikasikan diri dengan pekerjaannya, giat berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga

dirinya. Keterlibatan kerja suatu kemampuan seseorang berdasarkan kinerja atau suatu target yang dicapai sehingga mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara kesadaran diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai *Job Involvement* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu variabel personal dan variabel situasional (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017):

1. Variabel personal
Variabel personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.
2. Variabel situasional
Variabel situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan pegawai mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, feedback, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan *work condition*, *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal”.

2.1.3.3. Indikator Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur keterlibatan pegawai sebagai berikut (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017):

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan menunjukkan keikutsertaan dan perhatian terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan pekerjaan
Adalah yang utama Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus berusaha yang terbaik demi pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan

sebagai sesuatu yang menarik dalam kehidupannya serta layak diprioritaskan.

3. Melihat pekerjaan
Sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang mengenai pekerjaannya, dimana seseorang menganggap pekerjaan penting bagi harga diri.
4. Keterlibatan mental dan emosional
Keterlibatan tidak selalu terkait kegiatan fisik tetapi dapat berupa mental dan emosional.
5. Motivasi
Kontribusi Keterlibatan dimana keadaan manajer memotivasi orang-orang untuk memberikan distribusi.
6. Tanggung Jawab
Keterlibatan mendorong orang-orang untuk menerima tanggung jawab dalam aktivitas kelompok

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yaitu dengan judul Pengaruh *Person organization fit* Terhadap *Turnover intention*: *Person Job Fit* Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini memberikan hasil bahwa *person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. *Person organization fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Person job fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan *person job fit* tidak memediasi hubungan *person organization fit* terhadap *turnover intention* (Arun, 2022).

Penelitian selanjutnya dengan judul Pengaruh *Person organization fit* Terhadap Niat Berpindah Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan: Studi Pada Grapari Telkomsel Kota Banda Aceh. Penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, dan keterlibatan karyawan memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah (Yunarlis & Novianti, 2019).

Penelitian dengan judul Pengaruh *Person organization fit* dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover intention* PT. Maruki International Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *person organization fit* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.maruki internasional indonesia (Makmur, 2019).

Kemudian penelitian dengan judul Pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement* di PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk Di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif *person organization fit* terhadap *work engagement*, Terdapat pengaruh negatif *work engagement* terhadap *turnover intention*, Terdapat pengaruh negatif *person organization fit* terhadap *turnover intention* dan Terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work engagement*. *Person organization fit* berpengaruh positif terhadap *work engagement* (Bayutama, 2018).

Penelitian dengan judul Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personorganization fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, *person-organization fit* berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* (Indriyani & Chandra, 2018).

Sedangkan dalam penelitian akhir ini menggunakan tiga variabel yaitu keterlibatan pegawai sebagai variabel memediasi, *person organization fit* sebagai variabel independen dan niat berpindah sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif atau asosiatif.

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Hasil-Hasil Deskripsi Penelitian Sebelumnya

No.	Judul dan Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Person organization fit</i> Terhadap <i>Turnover intention</i> : <i>Person Job Fit</i> Sebagai Variabel Mediasi (Arun, 2022)	Penelitian asosiatif	Penelitian ini memberikan hasil bahwa <i>person organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>person job fit</i> . <i>Person organization fit</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Person job fit</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>person job fit</i> tidak memediasi hubungan <i>person organization fit</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	- Variabel <i>person organization fit</i>, dan niat berpindah - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Lokasi penelitian dan Populasi dan sampel
2.	Pengaruh <i>Person organization fit</i> Terhadap Niat Berpindah Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan: Studi Pada Grapari Telkomsel Kota Banda Aceh. (Yunarlis & Novianti, 2019)	Penelitian asosiatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Person organization fit</i> berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, <i>Person organization fit</i> berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah, dan keterlibatan karyawan memediasi pengaruh <i>Person organization fit</i> terhadap niat berpindah.	- Variabel <i>person organization fit</i> dan Keterlibatan pegawai serta niat berpindah - Metode analisis data - Teknik pengumpulan data	Lokasi penelitian dan Populasi dan sampel Penelitian sebelumnya menggunakan variabel satisfaction

3	Pengaruh <i>Person organization fit</i> dan Job Embeddedness Terhadap <i>Turnover intention</i> PT. Maruki International Indonesia (Makmur, 2019)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>person organization fit</i> dan <i>job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>person organization fit</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job embeddedness</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT.maruki internasional indonesia	– Variabel <i>Person organization fit</i> dan niat berpindah – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Penelitian sebelumnya menggunakan variabel <i>job embeddedness</i> – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data
4	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>work engagement</i> di PT Charoen Pokphand Indonesia Tbk Di Jakarta (Bayutama, 2018)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa : Terdapat pengaruh positif <i>person organization fit</i> terhadap <i>work engagement</i> , Terdapat pengaruh negatif <i>work engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> , Terdapat pengaruh negatif <i>person organization fit</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan Terdapat pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap <i>turnover intention</i> yang dimediasi oleh <i>work engagement</i> . <i>Person organization fit</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>	– Variabel <i>person organization fit</i>, keterlibatan kerja dan niat berpindah – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data – Menggunakan variabel yang sama
5	Pengaruh <i>Person-organization fit</i> terhadap <i>Turnover intention</i> melalui Kepuasan Kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya (Indriyani & Chandra, 2018)	Penelitian asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>person organization fit</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, <i>person-organization fit</i> berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	– Variabel niat berpindah dan <i>Person organization fit</i> – Lokasi penelitian – Populasi dan sampel	– Variabel kepuasan kerja – Teknik pengumpulan data – Teknik analisis data

2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1 Hubungan *Person Organization Fit* terhadap Niat Berpindah

Person Organization Fit didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, sehingga kemungkinan niat berpindah sangat kecil (Yunarlis & Novianti, 2019). Pemahaman terhadap Person Organization Fit (PO-Fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut (Arun, 2022).

2.3.2 Hubungan *Person Organization Fit* terhadap Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan karyawan akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Firdaus & Sulfitra, 2019). Kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi para peneliti dan praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendapat-pendapat tentang memberi pekerjaan yang sesuai, pengaruh dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan telah dikembangkan dalam banyak literatur (Yunarlis & Novianti, 2019).

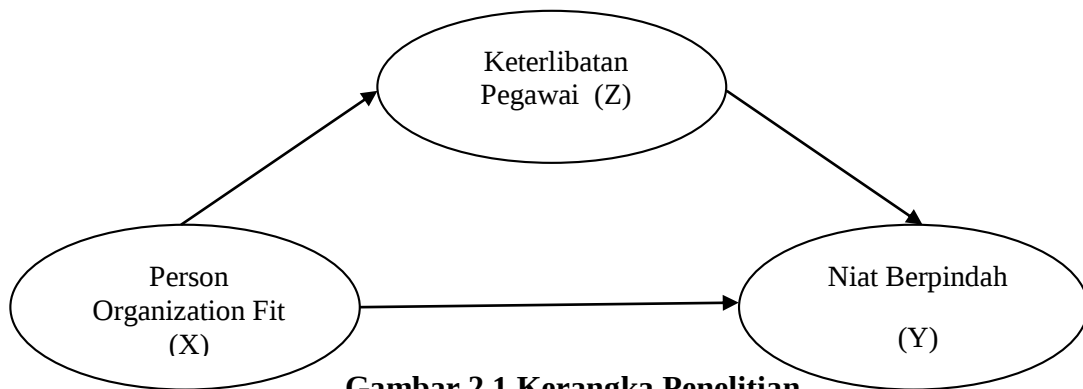
2.3.3 Hubungan Keterlibatan Pegawai terhadap Niat Berpindah

Keterlibatan kerja dalam semua aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya Keterlibatan kerja mendorong mereka saling bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk melibatkan semua karyawan adalah dengan mendorong partisipasi mereka dalam berbagai pembuatan keputusan yang dapat menimbulkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan secara bersama (Firdaus & Sulfitra, 2019).

Keterlibatan Karyawan juga dapat mendorong karyawan untuk menciptakan kesuksesan dirinya sendiri dan perusahaan tempat ia bekerja. Keterlibatan berarti karyawan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga mereka tergerak untuk bekerja agar memperoleh prestasi nyata bagi perusahaan, oleh sebab itu Niat berpindah akan menjadi berkurang di dalam perusahaan karena karyawan akan merasa cocok dengan lingkungan tempat ia bekerja dan akan memilih untuk tetap tinggal lebih lama dalam organisasi tersebut (Yunarlis & Novianti, 2019).

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir (Sugiyono, 2018, hal. 92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber: Berdasarkan Penelitian sebelumnya (Yunarlis & Novianti, 2019) dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : *Person organization fit* berpengaruh terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
- H2 : *Person organization fit* berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
- H3 : Keterlibatan pegawai berpengaruh terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
- H4 : Keterlibatan pegawai memediasi pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Umar dalam Nurrahman (2016:60) “sebuah studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel

atau yang telah ditentukan”. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan September 2022 sampai dengan selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3. 1 Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Agustus 2022	September-Desember 2022	Januari 2023	Januari 2023	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Sugiyono (2018:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh yaitu sebanyak 70 orang. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018:62) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Menurut Sugiyono (2018:139) "sumber data yang digunakan antara lain:

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini”.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Studi pustaka, dimaksudkan untuk mendapatkan kajian dasar teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dengan format tertentu dan berbagai pilihan didalamnya untuk dijawab oleh responden.

3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel dari variabel *person organization fit*, keterlibatan pegawai dan niat berpindah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 3. 2 Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Kuis
----	----------	-------------------	-----------	--------	-------	-----------

Dependen Variabel						
1.	Niat berpindah (Y)	Mengacu pada hal yang dirasakan karyawan mengenai probabilitas bertahan dengan atau meninggalkan sebuah organisasi yang mempekerjakan dirinya (Widjaja, 2017)	• Keinginan untuk mendapatkan pengalaman kerja • Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja yang lebih baik • Keinginan untuk mencari profesi baru • Secara tidak sukarela • Secara sukarela • Yang tidak dapat dikendalikan	1-5	Likert	A1-A6
Independen Variabel						
2.	<i>Person organization fit</i> (X)	Sebagai sekelompok pola pikir dasar atau program mental yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat (Soedjono, 2005)	• Kesesuaian nilai • Kesesuaian tujuan • Pemenuhan kebutuhan karyawan • Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian	1-5	Likert	B1-B4
Mediasi Variabel						
3.	Keterlibatan pegawai (Z)	Keterlibatan pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. (Septiadi, Sintaasih, & Wibawa, 2017)	• Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan • Menunjukkan pekerjaan • Melihat pekerjaan • Keterlibatan mental dan emosional • Motivasi kontribusi • Tanggung jawab	1-5	Likert	C1-C6

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert dari satu sampai lima instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengukur variabel yang diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel. Setiap instrumen akan mempunyai skala. Untuk dapat mengkuantitatifkan data yang diperoleh

dari daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang telah dijawab oleh para responden. Sementara itu butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda, di mana setiap butir pertanyaan terdiri dari lima alternatif jawaban. Kemudian data jawaban para responden diberi skor dengan menggunakan sistem *Skala Likert*. Dalam hal ini ada lima klasifikasi jawaban yang diberikan dengan kemungkinan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Kuisisioner

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang Setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Pada penelitian ini, kuesioner diisi oleh responden yang mewakili dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Terlebih dahulu dikonsultasikan kepada responden sebelum kuesioner disebarkan untuk mengetahui apakah kalimat-kalimat dalam kuesioner cukup dimengerti.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antar variabel dapat digunakan sobel test yang merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS versi 22. Analisis jalur merupakan

suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana: Z = Keterlibatan pegawai
 Y = Niat berpindah
 X = *person organization fit*
 ρ = Koefisien jalur
 e_1, e_2 = *Structural error*

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai - r (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai alphanya lebih besar dari 0,60.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu”.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

2.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel indenpenden, dependen atau kedua variabel. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *probabilitas Kolmogorov Smirnov* $Z > 0,05$.

2.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

2.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:63) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dan Uji t adalah sebagai berikut;

3.7.1. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji hasil regresi terhadap hipotesis secara keseluruhan dilakukan uji statistik F, pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 5\%$) dengan perumusan hipotesis sebagai berikut, (Umar, 2018).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

3.7.2. Uji Secara Parsial (uji-t)

Sedangkan untuk menguji secara parsial (masing-masing) variabel digunakan uji-t pada tingkat keyakinan (*Convidence Likert* 95%) atau tingkat kesalahannya (α) sebesar 0,05, (Umar, 2018 : 34).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

$H_0 : \beta_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel yang diteliti.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

3.7.3. Uji Sobel Test

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghazali (2018:251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pngaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh adalah perangkat daerah sebagai unsur pendukung Pemerintah Aceh di bidang pemberdayaan masyarakat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Aceh melalui Sekretaris Daerah yang dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh serta Peraturan Gubernur Aceh Nomor 117 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh beralamat di Jalan, Tgk. Syech Mudawali No. E-19 Banda Aceh.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong serta Tugas Pembantuan lainnya. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mukim dan Gampong;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong;
4. Pelaksanaan administrasi dinas bidang Pemberdayaan Masyarakat, Pembangunan dan Pemerintahan Mukim dan Gampong; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Guna mendukung peningkatan kapasitas pemerintahan, kelembagaan dan Masyarakat Gampong, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh memiliki Unit Pelaksana Teknis Badan sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur Nangroe Aceh Darussalam Nomor 36 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok Balai Pelatihan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong yaitu untuk melaksanakan sebagian tugas kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penyiapan di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan gampong. Balai Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Gampong mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusunan program dan penganggaran di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
2. Pelaksanaan urusan kewirausahaan dan kerumahtanggaan
3. Pelaksanaan persiapan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
4. Pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
5. Pelaksanaan pengelolaan sarana dan prasarana balai
6. Penyiapan data dan informasi di bidang pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan gampong
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.

4.2. Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 20-25 Tahun	1	1,4
	b. 26-31 Tahun	8	11,4
	c. 32-37 Tahun	9	12,9
	d. 38-43 Tahun	8	11,4
	e. 44-49 Tahun	28	40,0
	f. >50 Tahun	16	22,9
Total		70	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	41	58,6
	b. Wanita	29	41,4
Total		70	100,0
3	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	11	15,7
	b. Diploma	3	4,3
	c. Sarjana	36	51,4
	d. Pasca Sarjana	20	28,6
Total		70	100,0
4	Masa Kerja		
	a. < 5 Tahun	5	7,1
	b. 5-10 Tahun	7	10,0
	c. 11-15 Tahun	18	25,7
	d. 16-20 Tahun	20	28,6
	e. > 20 Tahun	20	28,6
Total		70	100,0

Sumber: Data diolah, 2022

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 1 responden atau 1,4%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 11,4%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 12,9%, yang berusia antara 38 sampai dengan

43 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 11,4%, yang berusia antara 44 sampai dengan 49 tahun sebanyak 28 responden atau 40,0% dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 16 responden atau 22,9%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 41 responden atau 58,6% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 29 responden atau 41,4%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 11 responden atau 15,7%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 3 responden atau 4,3%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 36 responden atau 51,4% dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 20 responden atau 28,6%.

Berdasarkan karakteristik responden masa kerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 5 responden atau 7,1% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 7 responden atau 10,0% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 18 responden atau 25,7% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 20 responden atau 28,6% dengan masa kerja antara 15 sampai 20 tahun dan sebanyak 20 responden atau 28,6% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *person organization fit* (X) dan variabel keterlibatan pegawai (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, niat berpindah.

4.3.1. Variabel Niat Berpindah

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel niat berpindah dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Niat Berpindah

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keadaan pegawai saat ini bekerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh semakin baik	0	0	2	2,9	4	5,7	47	67,1	17	24,3	4,13
2	Pegawai ingin meningkatkan pengetahuan kerja dengan mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	0	0	3	4,3	4	5,7	43	61,4	20	28,6	4,14
3	Pegawai ingin berusaha untuk mencari posisi kerja atau jabatan yang lebih baik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	0	0	2	2,9	9	12,9	46	65,7	13	18,6	4,00
4	Pegawai tidak tertarik untuk bekerja di instansi atau perusahaan lain karena pegawai masih nyaman bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh	0	0	5	7,1	7	10,0	40	57,1	18	25,7	4,01

5	Pegawai tidak akan berpindah ke tempat instansi atau perusahaan lainnya walaupun kompensasi lebih besar di instansi atau perusahaan lainnya	0	0	5	7,1	5	7,1	43	61,4	17	24,3	4,03
6	Pegawai tidak termotivasi untuk bekerja pada instansi atau perusahaan lain walaupun ada dorongan dari teman pegawai di bidang yang sama	0	0	5	7,1	5	7,1	43	61,4	17	24,3	4,03
Rata-rata												4,06

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa keadaan pegawai saat ini bekerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh semakin baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,13 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai ingin meningkatkan pengetahuan kerja dengan mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai ingin berusaha untuk mencari posisi kerja atau jabatan yang lebih baik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai tidak tertarik untuk bekerja di instansi atau perusahaan lain karena pegawai masih nyaman bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,01 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai tidak akan berpindah ke tempat instansi atau perusahaan lainnya walaupun kompensasi lebih besar di instansi

atau perusahaan lainnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai tidak termotivasi untuk bekerja pada instansi atau perusahaan lain walaupun ada dorongan dari teman pegawai di bidang yang sama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel niat berpindah sebesar 4,06 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.2. Variabel *Person Organization Fit*

Penjelasan responden tentang variabel *person organization fit* dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Person Organization Fit*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi	0	0	1	1,4	9	12,9	36	51,4	24	34,4	4,19
2	Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tujuan instansi	0	0	1	1,4	6	8,6	43	61,4	20	28,6	4,17
3	Pegawai dapat mematuhi dengan semua peraturan yang diterapkan oleh instansi	0	0	1	1,4	4	5,7	43	61,4	22	31,4	4,23
4	Pegawai dapat bekerja berdasarkan keahlian pegawai dalam mencapai tujuan instansi	0	0	1	1,4	9	12,9	38	54,3	22	31,4	4,16
Rata-rata												4,19

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tujuan instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai dapat mematuhi dengan semua peraturan yang diterapkan oleh instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,23 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai dapat bekerja berdasarkan keahlian pegawai dalam mencapai tujuan instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,16 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel *person organization fit* sebesar 4,19 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.3.3. Variabel Keterlibatan Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai keterlibatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Keterlibatan Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan	0	0	1	1,4	7	10,0	41	58,6	21	30,0	4,17
2	Pegawai dapat menunjukkan pekerjaan yang selesai baik	0	0	1	1,4	5	7,1	44	62,9	20	28,6	4,19
3	Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu pegawai selesaikan	0	0	1	1,4	3	4,3	48	68,6	18	25,7	4,19

4	Pegawai mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik	0	0	1	1,4	10	14,3	40	57,1	19	27,1	4,10
5	Pekerjaan yang pegawai selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja pegawai	0	0	3	4,3	4	5,7	45	64,3	18	25,7	4,11
6	Pegawai mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	2,9	5	7,1	41	58,6	22	31,4	4,19
Rata-rata												4,16

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai dapat menunjukkan pekerjaan yang selesaikan baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu pegawai selesaikan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,10 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pekerjaan yang pegawai selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Pegawai mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata variabel keterlibatan pegawai sebesar 4,16 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuisioner karena skala likert pada satuan angka 4.

4.4. Pengujian Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 22. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
1	A1	Niat berpindah (Y)	0,748**	0,235	Valid
2	A2		0,855**	0,235	Valid
3	A3		0,856**	0,235	Valid
4	A4		0,879**	0,235	Valid
5	A5		0,884**	0,235	Valid
6	A6		0,904**	0,235	Valid
7	B1	<i>Person organization fit</i> (X)	0,915**	0,235	Valid
8	B2		0,861**	0,235	Valid
9	B3		0,897**	0,235	Valid
10	B4		0,875**	0,235	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5 % (N=70)	Ket
11	C1	Keterlibatan pegawai (Z)	0,823**	0,235	Valid
12	C2		0,817**	0,235	Valid
13	C3		0,834**	0,235	Valid
14	C4		0,790**	0,235	Valid
15	C5		0,585**	0,235	Valid
16	C6		0,592**	0,235	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,235 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Niat Berpindah (Y)	0,60	0,926	Handal
2.	<i>Person Organization Fit</i> (X)	0,60	0,909	Handal
5.	Keterlibatan Pegawai (Z)	0,60	0,828	Handal

Sumber : data diolah 2022

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang

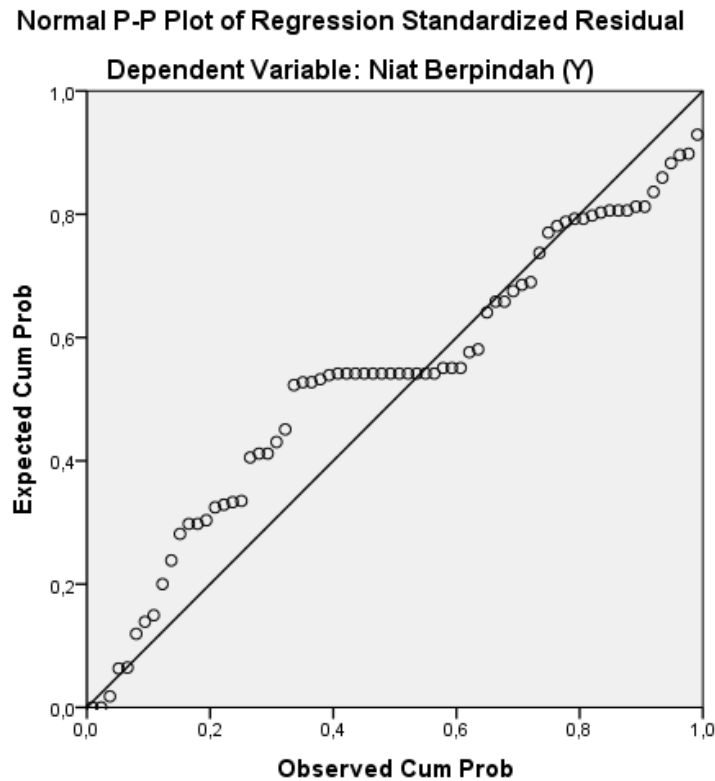
dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik (Malhotra, 2016:268)''.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Niat berpindah, *Person organization fit*, Keterlibatan pegawai adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independent.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Person organization fit</i>	0,389	2,573	Non Multikolinieritas
Keterlibatan pegawai	0,389	2,573	Non Multikolinieritas

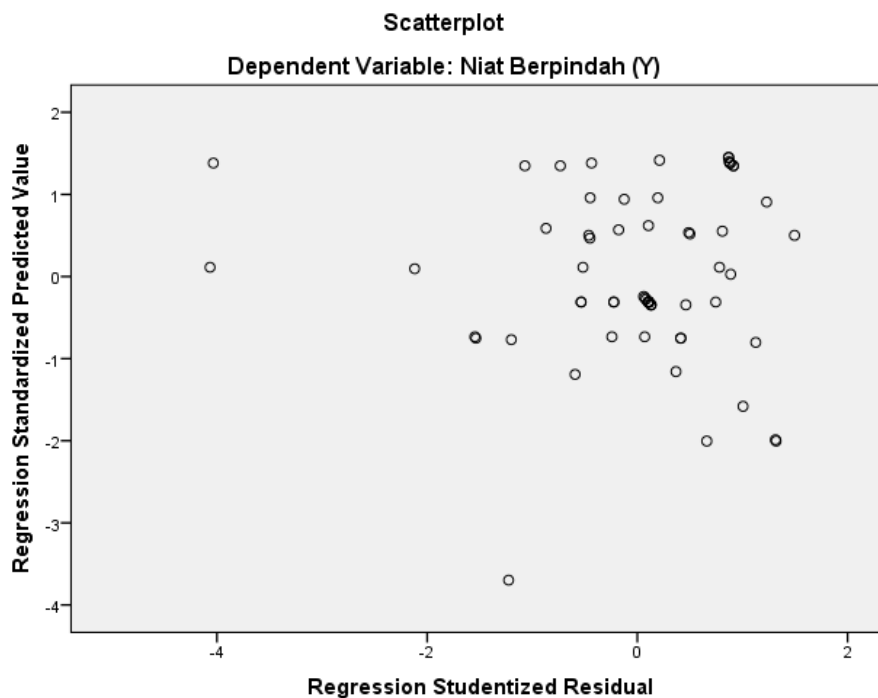
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independent (Malhotra, 2016:268)”. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan

mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (Malhotra, 2016:268)’’.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai dengan niat berpindah Sebagai Variabel Mediasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu *person*

organization fit (X), Niat berpindah (Y) dengan keterlibatan pegawai (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Niat Berpindah

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,516	0,445		3,404	0,001
<i>Person organization fit</i>	0,607	0,105	0,573	5,760	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,573				
R Square	0,328				
F Hitung	33,176				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,573X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *person organization fit* sebesar = 0,573 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *person organization fit* maka akan dapat meningkatkan pula niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,573. Dengan demikian, jika *person organization fit* ditingkatkan maka niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisien korelasi $R = 0,573$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara *person organization fit* (X) terhadap niat berpindah (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan keeratan 57,3%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,328$ menjelaskan peran variabel *person organization fit* dalam meningkatkan niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 32,8%, artinya terdapat nilai residu 67,2% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Hasil Analisis Regresi pengaruh *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Keterlibatan Pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,491	0,260		5,727	0,000
<i>Person organization fit</i>	0,637	0,062	0,782	10,341	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,782				
R Square	0,611				
F Hitung	106,943				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,782X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh *person organization fit* sebesar = 0,782 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *person organization fit* maka akan dapat meningkatkan pula keterlibatan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,782. Dengan demikian, jika *person organization fit* ditingkatkan maka keterlibatan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan menurun pula.
2. Koefisien korelasi $R = 0,782$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara *person organization fit* (X) terhadap keterlibatan pegawai (Z) konsumen online dengan keeratan 78,2%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,611$ menjelaskan peran variabel *person organization fit* dalam meningkatkan keterlibatan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 61,1%, artinya terdapat nilai residu 38,9% dari variabel lainnya relatif lebih rendah, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan keterlibatan pegawai online. Hasil Analisis regresi pengaruh keterlibatan pegawai terhadap niat berpindah dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Keterlibatan pegawai Terhadap Niat berpindah

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,694	0,594		2,853	0,006
Keterlibatan pegawai	0,568	0,142	0,437	4,004	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,437				
R Square	0,191				
F Hitung	16,034				
Sig	0,000				

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,437Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta pengaruh keterlibatan pegawai sebesar = 0,437 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada keterlibatan pegawai maka akan dapat meningkatkan pula niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,437. Dengan demikian, jika keterlibatan pegawai ditingkatkan maka niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisien korelasi R = 0,437 menjelaskan terdapat hubungan positif antara keterlibatan pegawai (Y) terhadap niat berpindah (Z) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dengan keeratan 43,7%. Hubungan tersebut tergolong cukup kuat.

3. Koefisien determinasi $R^2 = 0,191$ menjelaskan peran variabel keterlibatan pegawai dalam meningkatkan niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh 19,1%, artinya terdapat nilai residu 80,9% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Niat Berpindah Melalui Keterlibatan Pegawai

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,571	0,546		2,876	0,000
Keterlibatan pegawai (Z)	-0,037	0,209	-0,028	-0,175	0,862
<i>Person organization fit</i> (X)	0,630	0,170	3,702	3,702	0,000
Koefisien korelasi	0,573				
Adjusted R Square	0,308				
F Hitung	16,367				
Sig	0,000				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = -0,175X + 0,595Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi beta pengaruh keterlibatan pegawai sebesar = -0,175 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada keterlibatan pegawai maka akan dapat meningkatkan pula niat berpindah pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar -0,175. Maka, dengan meningkatnya keterlibatan pegawai akan menurunkan pula niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.

2. Koefisien Regresi beta pengaruh *person organization fit* sebesar = 0,595 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada *person organization fit* maka akan dapat meningkatkan pula *person organization fit* Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 0,595. Maka, dengan meningkatnya keterlibatan pegawai akan meningkatkan pula niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Koefisien Korelasi $R = 0,573$ menjelaskan hubungan positif *person organization fit* dan keterlibatan pegawai (Z) terhadap niat berpindah (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh, dengan keeratan hubungan 57,3%. Hubungan tersebut dinyatakan cukup kuat.
4. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) = 0,308 peran variabel *person organization fit* (X) bersama-sama dengan variabel keterlibatan pegawai (Z) dalam meningkatkan niat berpindah (Y) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh sebesar 30,8%. Sedangkan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

4.6. Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M. Dalam hal ini variabel M

merupakan mediator hubungan dari A ke B. Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut

$$z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Pengaruh Mediasi

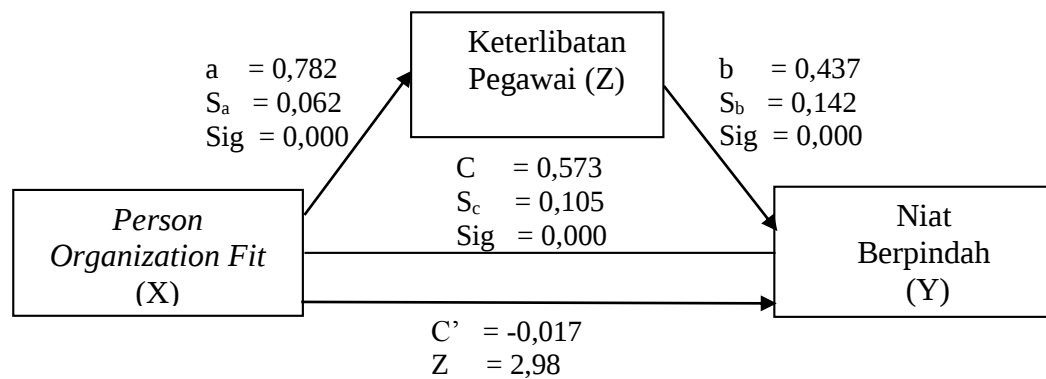
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,491	,260		5,727	,000
Person Organization Fit (X)	,637	,062	,782	10,341	,000

A. Dependent Variable: Keterlibatan Pegawai (Z)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,571	,546		2,876	,005
Keterlibatan Pegawai (Z)	-,037	,209	-,028	-,175	,862
Person Organization Fit (X)	,630	,170	,595	3,702	,000

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai sebesar 0,782 dengan standar eror 0,062. Kemudian untuk keterlibatan pegawai mendapatkan nilai -0,037 dengan standar eror 0,209 dan nilai signifikan 0,000. Sehingga *person organization fit* signifikan berpengaruh langsung terhadap keterlibatan pegawai demikian juga keterlibatan pegawai signifikan berpengaruh langsung terhadap niat berpindah. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.



Gambar 4. 3 Model Persamaan Jalur

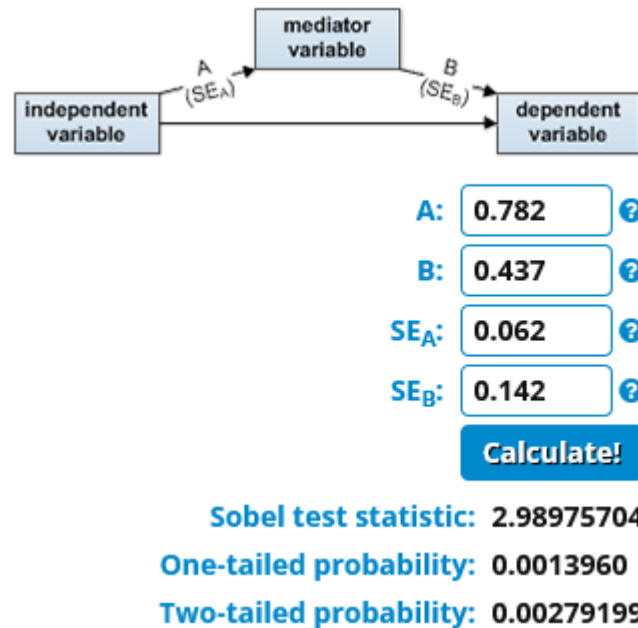
Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel keterlibatan pegawai sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap niat berpindah pada melalui keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi, atas dengan kata lain, untuk menguji apakah keterlibatan pegawai memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap niat berpindah (ρ_1)	X-Y	0,573	0,000
2	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap keterlibatan pegawai (ρ_2)	X-Z	0,782	0,000
3	Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap niat berpindah (ρ_3)	Z-Y	0,437	0,000
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap niat berpindah melalui keterlibatan pegawai	X-Z-Y	-0,017	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,915	0,000
Sobel Test			2,989755704	0,002
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar 4.4;



Gambar 4. 4 Hasil Uji Screenshoot Sobel Test Online

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2022)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pengaruh langsung *person organization fit* terhadap niat berpindah 0,573 lebih kecil dari tidak langsung *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai melalui niat berpindah sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,782. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.10 hasil *screenshoot sobel test online* sebesar 2,989755704 lebih besar dari nilai Z-score untuk $\alpha = 0,005$ yang sebesar 1,96 ini menunjukkan bahwa *person organization fit* memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan keterlibatan pegawai, kemudian *person organization fit* berpengaruh langsung terhadap peningkatan niat berpindah selanjutnya keterlibatan pegawai berpengaruh langsung terhadap meningkatnya niat berpindah.

4.7. Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan melakukan analisis regresi termediasi (*Intervening Regression Analysis*) maka ini akan menunjukkan koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel, yang memprediksikan apakah hipotesis-hipotesis ini diterima atau ditolak atau untuk mengetahui dukungan variabel independen dan variabel pemediasi terhadap variabel dependen. analisis regresi juga dilakukan dalam pengujian koefisien signifikan. Serta apakah koefisien nilai β positif berarti adanya pengaruh dan sebaliknya apabila koefisien nilai β negatif berarti tidak ada pengaruh. Peran mediasi juga perlu dibuktikan keabsahannya.

Dalam penelitian ini juga menggunakan Standardized yang digunakan untuk mengeliminasi ukuran unit (kg, cm, liter dsb) yang berbeda-beda masing-masing variabel independen. Menurut Wibowo (2012) *Standardized* adalah nilai yang telah distandarisasikan selalu memiliki nilai 0-1. Variabel yang sudah distandarisasikan sudah tidak memiliki dimensi atau satuan, sehingga nilai ini dapat diperbandingkan antar variabel bebas dan variabel lain. Variabel bebas yang memiliki koefisien regresi yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar dan hampir mencapai nilai 1 maka memberikan pengaruh yang lebih besar kepada variabel terikat dalam model regresi.

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) pengaruh *person organization fit* terhadap keterlibatan pegawai (2) pengaruh *person organization fit* terhadap niat berpindah (3) pengaruh niat berpindah terhadap keterlibatan pegawai dan (4) pengaruh *person*

organization fit terhadap niat berpindah melalui keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi.

Tabel 4. 14 Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap niat berpindah	0,573	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap keterlibatan pegawai	0,782	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh keterlibatan pegawai terhadap niat berpindah	0,437	0,000	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh <i>person organization fit</i> terhadap niat berpindah melalui keterlibatan pegawai	-0,017	0,000	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, maka dapat dijelaskan bahwa :

1. *Person organization fit* berpengaruh terhadap niat berpindah dengan nilai beta 0,573 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah.
2. *Person organization fit* berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan pegawai dengan nilai beta 0,782 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima diterima dan menolak Ho. Artinya *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan pegawai.
3. Keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah dengan nilai beta 0,437 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Artinya keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah.

4. *Person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh melalui keterlibatan pegawai sebagai variabel Mediasi dengan nilai beta -0,017 pada tingkat signifikan 0,000 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a dapat diterima dan menolak H_o . Artinya keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah. *Person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah melalui keterlibatan pegawai sebagai variabel Mediasi. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A, B, C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah *partial* mediasi. *partial* mediasi, artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

4.8. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh melalui keterlibatan pegawai. Artinya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Bayutama (2018) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh secara negatif terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dengan kata lain *person organization fit* mampu menurunkan niat berpindah karena keterlibatan pegawai. Hal ini dapat diketahui seperti pegawai bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi, kemudian pegawai dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tujuan instansi, pegawai dapat mematuhi dengan semua peraturan yang diterapkan instansi dan pegawai dapat bekerja berdasarkan keahlian pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Selai itu pegawai

berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, pegawai mampu menunjukkan pekerjaannya dengan baik dan pegawai dapat bertanggungjawab dengan semua pekerjaannya serta mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja berdasarkan keterlibatannya dalam menyelesaikan tugas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisis data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Person organization fit* berpengaruh terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
2. *Person organization fit* berpengaruh terhadap keterlibatan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
3. Keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh.
4. *Person organization fit* berpengaruh secara signifikan terhadap niat berpindah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh melalui keterlibatan pegawai sebagai variabel mediasi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada konsumen maupun perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat memberikan tugas kepada pegawai yang sesuai dengan posisi atau jabatan kerja pegawai dan mampu meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat menyesuaikan keterlibatan pegawai seperti mampu meningkatkan keterlibatan mental dan emosional yang baik.

3. Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh dapat meningkatkan kinerjanya berdasarkan keahliannya dalam mencapai tujuan instansi.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *person organization fit*, keterlibatan pegawai dan niat berpindah, tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kepuasan kerja, *job embeddedness* (keterikatan pekerjaan) dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Abdurrahim, Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 1-11.
- Afrianty, W. T. (2005). Person Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru Dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1-10.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Mudiarta, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arun, A. I. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Turnover Intention: Person Job Fit Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 634-647.
- Bayutama, A. R. (2018). Pengaruh person organization fit terhadap turnover intention yang dimediasi oleh work engagement. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-19.
- Ching, S. F. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. The TurkishOnline. *Journal of Educational Technology*, 14(3), 146-158.
- Chou, S. Y., & Rodriguez, E. (2018). An Empirical Examination of Service-Oriented Organizational Citizenship Behavior the Roles of Justice Perceptions and Manifest Needs. *Journal of Service Theory and Practice*, 23(6), 474-494.
- Firdaus, F., & Sulfitra. (2019). Pengaruh Ketelribatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(2), 193-210.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriyani, R., & Chandra, D. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal AGORA*, 6(1), 1-9.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Makmur, M. H. (2019). *Pengaruh Person Organization fit dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention*. (Vol. 1). Makassar: Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Mariyanti, E. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal KomTekInfo Fakultas Ilmu Komputer*, 1(1), 1-8.
- Ndraha, T. (2017). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurrahman. (2016). Hubungan Masa Kerja dan Sikap Kerja terhadap Kejadian Low Back Pain pada Penenun di Kampoeng BNI Kab.Wajo. *Skripsi. Program Studi Fisioterapi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Putra, E. M., & Wibawa, M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 1100-1118.
- Putri, R. R., & Parmin. (2022). Pengaruh Person Job Fit, Person Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasi dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *JIMMBA*, 4(5), 597-612.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saxena. (2017). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*, 4(1), 1-30.
- Septiadi, S. A., Sintaasih, D. K., & Wibawa, M. A. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(8), 3130-3159.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, F. (2018). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Triguno. (2017). *Budaya Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Umar, H. (2018) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Widjaja. (2017). *Corporate Fraud dan Internal Control*. Jakarta: Harvarindo.

- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai, Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yunarlis, & Novianti, S. N. (2019). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Niat Berpindah Yang Dimediasi Oleh Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 6(2), 236-245.

Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Bersama ini, kami memohon bantuan saudara untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner penelitian kami. Besar harapan kami, agar saudara memberikan jawaban yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Umur
 - a. 20-25 Tahun ☐
 - b. 26-31 Tahun ☐
 - c. 32-37 Tahun ☐
 - d. 38-43 Tahun ☐
 - e. 44-50 Tahun ☐
 - f. ≥ 51 Tahun ☐
2. Jenis kelamin
 - a. Pria ☐
 - b. Wanita ☐
3. Tingkat Pendidikan
 - a. SLTA ☐
 - b. Diploma III ☐
 - c. Sarjana (S1) ☐
 - d. Pasca Sarjana (S2) ☐
4. Masa Kerja
 - a. < 5 Tahun ☐
 - b. 5-10 Tahun ☐
 - c. 11-15 Tahun ☐
 - d. 16-20 Tahun ☐
 - e. > 20 Tahun ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (X) pada kolom yang sesuai dengan sikap anda terhadap pernyataan yang ada

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

VARIABEL NIAT BERPINDAH

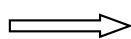
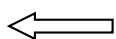
No	A. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Keadaan saya saat ini bekerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh semakin baik					
2	Saya ingin meningkatkan pengetahuan kerja dengan mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh					
3	Saya ingin berusaha untuk mencari posisi kerja atau jabatan yang lebih baik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh					
4	Saya tidak tertarik untuk bekerja di instansi atau perusahaan lain karena saya masih nyaman bekerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh					
5	Saya tidak akan berpindah ke tempat instansi atau perusahaan lainnya walaupun kompensasi lebih besar di instansi atau perusahaan lainnya					
6	Saya tidak termotivasi untuk bekerja pada instansi atau perusahaan lain walaupun ada dorongan dari teman saya dibidang yang sama					

VARIABEL PERSON ORGANIZATION FIT

	B. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Syaa bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh instansi					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tujuan instansi					
3	Saya dapat mematuhi dengan semua peraturan yang diterapkan oleh instansi					
4	Saya dapat bekerja berdasarkan keahlian saya dalam mencapai tujuan instansi					

VARIABEL KETERLIBATAN PEGAWAI

	C. PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang diberikan					
2	Saya dapat menunjukkan pekerjaan yang selesaikan baik					
3	Pekerjaan yang diberikan saat ini mampu saya selesaikan					
4	Saya mempunyai keterlibatan mental dan emosional yang baik					
5	Pekerjaan yang saya selesaikan mampu menjadi motivasi bagi rekan kerja saya					
6	Saya mempunyai tanggungjawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					


TERIMA KASIH ATAS KERJA SAMA DAN BANTUAN ANDA


Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	1,4	1,4	1,4
	26-31 tahun	8	11,4	11,4	12,9
	32-37 tahun	9	12,9	12,9	25,7
	38-43 tahun	8	11,4	11,4	37,1
	44-50 tahun	28	40,0	40,0	77,1
	> 51 tahun	16	22,9	22,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	41	58,6	58,6	58,6
	Wanita	29	41,4	41,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	11	15,7	15,7	15,7
	Diploma	3	4,3	4,3	20,0
	Sarjana	36	51,4	51,4	71,4
	Pasca Sarjana	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	5	7,1	7,1	7,1
	5-10 Tahun	7	10,0	10,0	17,1
	11-15 Tahun	18	25,7	25,7	42,9
	15-20Tahun	20	28,6	28,6	71,4
	> 20 Tahun	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Table Niat Berpindah (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	KS	4	5,7	5,7	8,6
	S	47	67,1	67,1	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,3	4,3	4,3
	KS	4	5,7	5,7	10,0
	S	43	61,4	61,4	71,4
	SS	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	KS	9	12,9	12,9	15,7
	S	46	65,7	65,7	81,4
	SS	13	18,6	18,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,1	7,1	7,1
	KS	7	10,0	10,0	17,1
	S	40	57,1	57,1	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,1	7,1	7,1
	KS	5	7,1	7,1	14,3
	S	43	61,4	61,4	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,1	7,1	7,1
	KS	5	7,1	7,1	14,3
	S	43	61,4	61,4	75,7
	SS	17	24,3	24,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Table Person Organization Fit (X)

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	9	12,9	12,9	14,3
S	36	51,4	51,4	65,7
SS	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	6	8,6	8,6	10,0
S	43	61,4	61,4	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	4	5,7	5,7	7,1
S	43	61,4	61,4	68,6
SS	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	9	12,9	12,9	14,3
S	38	54,3	54,3	68,6
SS	22	31,4	31,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Table Keterlibatan Pegawai (Z)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	7	10,0	10,0	11,4
	S	41	58,6	58,6	70,0
	SS	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	5	7,1	7,1	8,6
	S	44	62,9	62,9	71,4
	SS	20	28,6	28,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	3	4,3	4,3	5,7
	S	48	68,6	68,6	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	10	14,3	14,3	15,7
	S	40	57,1	57,1	72,9
	SS	19	27,1	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,3	4,3	4,3
	KS	4	5,7	5,7	10,0
	S	45	64,3	64,3	74,3
	SS	18	25,7	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,9	2,9	2,9
	KS	5	7,1	7,1	10,0
	S	41	58,6	58,6	68,6
	SS	22	31,4	31,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas Niat Berpindah (Y)

Correlations							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Total Y
A1 Pearson Correlation	1	,732**	,588**	,561**	,519**	,519**	,748**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
A2 Pearson Correlation	,732**	1	,683**	,656**	,675**	,675**	,855**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
A3 Pearson Correlation	,588**	,683**	1	,653**	,733**	,761**	,856**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
A4 Pearson Correlation	,561**	,656**	,653**	1	,759**	,828**	,879**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
A5 Pearson Correlation	,519**	,675**	,733**	,759**	1	,809**	,884**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
A6 Pearson Correlation	,519**	,675**	,761**	,828**	,809**	1	,904**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	70	70	70	70	70	70	70
Tot Pearson Correlation	,748**	,855**	,856**	,879**	,884**	,904**	1
al Y Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,13	,635	70
A2	4,14	,708	70
A3	4,00	,659	70
A4	4,01	,807	70
A5	4,03	,780	70
A6	4,03	,780	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	20,21	10,895	,657	,928
A2	20,20	10,017	,789	,912
A3	20,34	10,258	,796	,912
A4	20,33	9,383	,813	,910
A5	20,31	9,494	,823	,908
A6	20,31	9,378	,852	,904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,34	14,055	3,749	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	161,629	69	2,342		
Within People				1,553	,173
Between Items	1,343	5	,269		
Residual	59,657	345	,173		
Total	61,000	350	,174		
Total	222,629	419	,531		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas Person Organization Fit (X)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	Total X
B1	Pearson Correlation	1	,765**	,763**	,706**	,915**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
B2	Pearson Correlation	,765**	1	,673**	,627**	,861**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70
B3	Pearson Correlation	,763**	,673**	1	,760**	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70
B4	Pearson Correlation	,706**	,627**	,760**	1	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70
Total X	Pearson Correlation	,915**	,861**	,897**	,875**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,19	,708	70
B2	4,17	,636	70
B3	4,23	,618	70
B4	4,16	,694	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,56	3,004	,836	,866
B2	12,57	3,379	,758	,894
B3	12,51	3,326	,820	,874
B4	12,59	3,174	,768	,891

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,74	5,556	2,357	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	95,843	69	1,389		
Within People					
Between Items	,200	3	,067	,525	,666
Residual	26,300	207	,127		
Total	26,500	210	,126		
Total	122,343	279	,439		

Grand Mean = 4,19

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Keterlibatan Pegawai (Z)

Correlations

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Total Z
C1 Pearson Correlation	1	,843**	,837**	,701**	,147	,185	,823**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,224	,126	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
C2 Pearson Correlation	,843**	1	,799**	,706**	,186	,156	,817**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,123	,198	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
C3 Pearson Correlation	,837**	,799**	1	,729**	,202	,206	,834**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,094	,087	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
C4 Pearson Correlation	,701**	,706**	,729**	1	,190	,207	,790**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,116	,086	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
C5 Pearson Correlation	,147	,186	,202	,190	1	,777**	,585**
Sig. (2-tailed)	,224	,123	,094	,116		,000	,000
N	70	70	70	70	70	70	70
C6 Pearson Correlation	,185	,156	,206	,207	,777**	1	,592**
Sig. (2-tailed)	,126	,198	,087	,086	,000		,000
N	70	70	70	70	70	70	70
Tot Pearson Correlation	,823**	,817**	,834**	,790**	,585**	,592**	1
al Z Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,17	,659	70
C2	4,19	,621	70
C3	4,19	,572	70
C4	4,10	,684	70
C5	4,11	,692	70
C6	4,19	,687	70

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	20,77	5,599	,723	,774
C2	20,76	5,752	,722	,776
C3	20,76	5,868	,755	,773
C4	20,84	5,642	,670	,785
C5	20,83	6,434	,391	,845
C6	20,76	6,418	,401	,842

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,94	8,287	2,879	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	95,295	69	1,381		
Within People					
Between Items	,543	5	,109	,458	,807
Residual	81,790	345	,237		
Total	82,333	350	,235		
Total	177,629	419	,424		

Grand Mean = 4,16

Lampiran 10 Persamaan 1 (X terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Person Organization Fit (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,318	,51587

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,829	1	8,829	33,176	,000 ^b
	Residual	18,096	68	,266		
	Total	26,925	69			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,516	,445		3,404	,001
	Person Organization Fit (X)	,607	,105	,573	5,760	,000

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

Lampiran 11 Persamaan 2 (X terhadap Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Person Organization Fit (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Keterlibatan Pegawai (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,606	,30151

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,722	1	9,722	106,943	,000 ^b
	Residual	6,182	68	,091		
	Total	15,904	69			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Pegawai (Z)

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,491	,260		5,727	,000
	Person Organization Fit (X)	,637	,062	,782	10,341	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan Pegawai (Z)

Lampiran 12 Persamaan 3 (Z terhadap Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Pegawai (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,437 ^a	,191	,179	,56604

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Pegawai (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,137	1	5,137	16,034	,000 ^b
	Residual	21,788	68	,320		
	Total	26,925	69			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Pegawai (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,694	,594		2,853	,006
	Keterlibatan Pegawai (Z)	,568	,142	,437	4,004	,000

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

Lampiran 10 Persamaan 4 (X terhadap Y Melalui Z)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Person Organization Fit (X), Keterlibatan Pegawai (Z) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,308	,51959

a. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X), Keterlibatan Pegawai (Z)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,837	2	4,419	16,367	,000 ^b
	Residual	18,088	67	,270		
	Total	26,925	69			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

b. Predictors: (Constant), Person Organization Fit (X), Keterlibatan Pegawai (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,571	,546		2,876	,005
	Keterlibatan Pegawai (Z)	-,037	,209	-,028	-,175	,862
	Person Organization Fit (X)	,630	,170	,595	3,702	,000

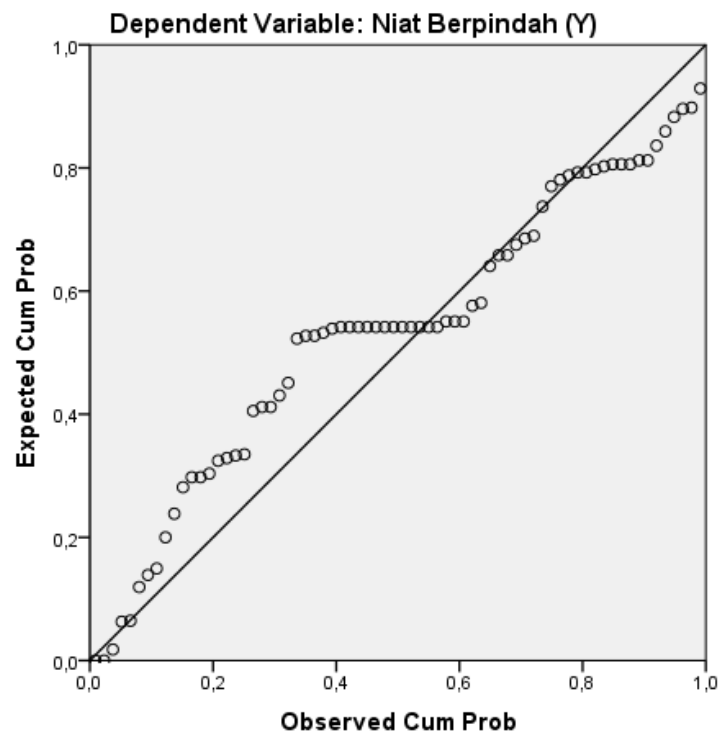
a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

Coefficients^a

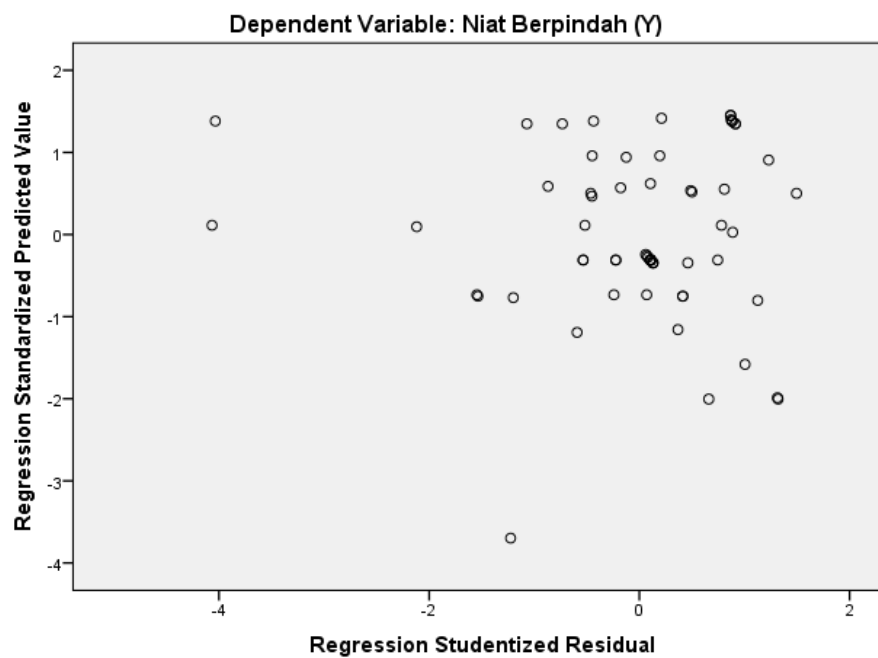
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keterlibatan Pegawai (Z)	,389	2,573
	Person Organization Fit (X)	,389	2,573

a. Dependent Variable: Niat Berpindah (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,573	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95-99	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	10s00	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel