

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *JOB-PERSON FITTER*HADAP
CONTINUANCE COMMITMENT DENGAN PENGEMBANGAN KARIR
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. MITRA
DUNIA PALLETINDO PASURUAN**

Oleh:

MOHAMMAD ERVAN ARDIANTO

Dosen Pembimbing

Rifdah Abadiyah

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
FAKULTAS BISNIS, HUKUM DAN ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

APRIL 2022

Latar Belakang

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui CV. Mitra Dunia Palletindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri produksi kemasan kayu berupa pallet, peti, crate.

Ditengah perkembangan globalisasi dan teknologi yang semakin berkembang pesat, CV. Mitra Dunia Palletindo semakin fokus memperhatikan seluruh aspek perusahaannya, yang dapat ditinjau dari struktur organisasi yang menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan dan pembagian tugas yang jelas bagi masing-masing jabatan yang ada

Motivasi intrinsik dan *continuance commitment* diperusahaan ini masih kurang dapat dilihat dari karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehingga produktivitas menurun.

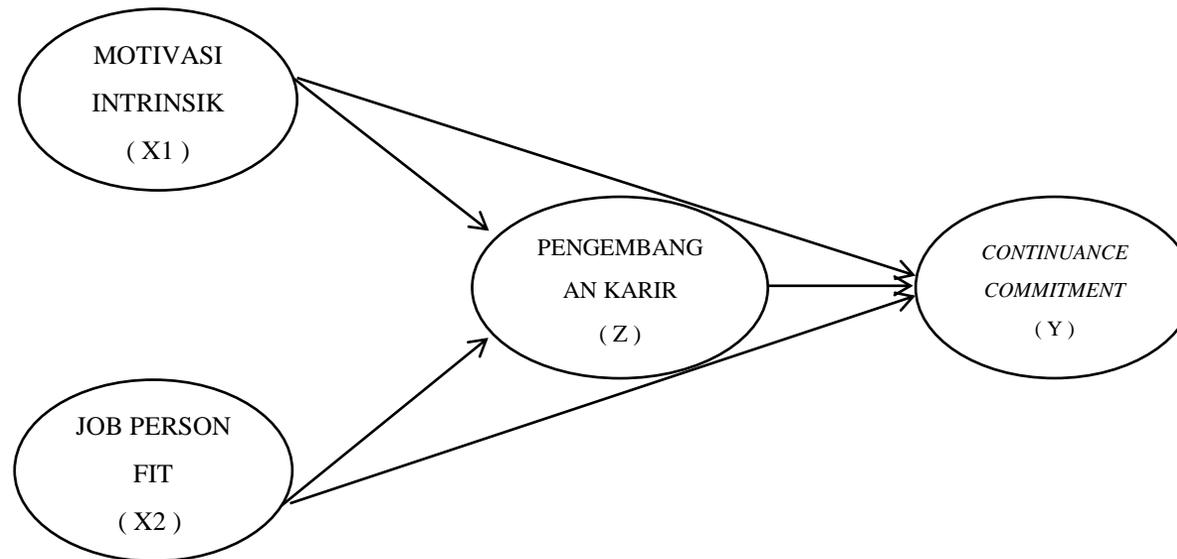
Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *continuance commitment* ?
2. Apakah *job-person fit* berpengaruh terhadap *continuance commitment* ?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir ?
4. Apakah *job-person fit* berpengaruh terhadap pengembangan karir ?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *continuance commitment* dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening ?
6. Apakah *job-person fit* berpengaruh terhadap *continuance commitment* dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap *continuance commitment*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment*.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap pengembangan karir.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job-person fit* terhadap pengembangan karir.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap *continuance commitment* dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.
6. Untuk mengetahui pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment* dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening.

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

1. Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap *continuance commitment*.
2. Ada pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment*.
3. Ada pengaruh motivasi intrinsic terhadap pengembangan karir.
4. Ada pengaruh *job-person fit* terhadap pengembangan karir.
5. Ada pengaruh motivasi intrinsic terhadap *continuance commitment* melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening.
6. Ada pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment* melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening.

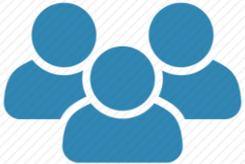
METODE PENELITIAN



Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis.



Lokasi penelitian ini berada di CV. Mitra Dunia Palletindo yang terletak di Dusun Kasurejo RT. 021 RW. 007, Desa Gunungsari, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan 67154.



Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 karyawan.



Teknik Analisis menggunakan Uji Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi)
Perhitungan menggunakan software SPSS

Definisi Operasional

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang tersebut untuk bekerja secara baik.

Job-Person Fit

Job-person fit merupakan kesesuaian antar individu dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang dilakukan di tempat kerja.

Continuance Commitment

Komitmen kontinyu (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya.

Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat pengembangan karir.

Sejarah Perusahaan

CV. Mitra Dunia Palletindo didirikan pada Tahun 2004. CV. Mitra Dunia Palletindo adalah perusahaan bergerak dibidang kemasan kayu yang memberikan layanan jasa pengemasan kepada pihak lain dalam penerapan ISPM # 15. Ruang lingkup layanan meliputi proses dan system layanan yang menyeluruh mencakup pemilihan bahan baku kemasan kayu, perlakuan kemasan kayu, proses produksi, penanganan penyimpanan dan pengangkutan kemasan kayu, pembubuhan logo (marking), pengawasan penggunaan kemasan kayu sampai dengan pengapalan.

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X ₁)	X1.1	0,854	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,639		0,000	Valid
	X1.3	0,824		0,000	Valid
	X1.4	0,875		0,000	Valid
	X1.5	0,824		0,000	Valid
	X1.6	0,875		0,000	Valid
Job Person Fit (X ₂)	X2.1	0,782		0,000	Valid
	X2.2	0,723		0,000	Valid
	X2.3	0,724		0,000	Valid
	X2.4	0,782		0,000	Valid
	X2.5	0,723		0,000	Valid
	X2.6	0,724		0,000	Valid
Continuance Commitment (Y)	X3.1	0,908		0,000	Valid
	X3.2	0,951		0,000	Valid
	X3.3	0,860		0,000	Valid
	X3.4	0,908		0,000	Valid
	X3.5	0,769		0,000	Valid
Pengembangan Karir (Z)	Y.1	0,842		0,000	Valid
	Y.2	0,914	0,000	Valid	
	Y.3	0,966	0,000	Valid	
	Y.4	0,857	0,000	Valid	
	Y.5	0,842	0,000	Valid	
	Y.6	0,914	0,000	Valid	
	Y.7	0,966	0,000	Valid	

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisisioner dari Variabel (X₁, X₂, X₃) dan variabel (Y) mempunyai nilai yang koefisien korelasinya diatas 0,3 (>0,3), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Nilai Alpha Cronbach</u>	<u>Nilai Kritis</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Motivasi Intrinsik (X₁)</u>	0,900	0,6	Reliabel
<u>Job Person Fit (X₂)</u>	0,863	0,6	Reliabel
<u>Pengembangan Karir (Z)</u>	0,933	0,6	Reliabel
<u>Continuance Commitment (Y)</u>	0,961	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitas cronbach alpha pada variable Motivasi Intrinsik sebesar 0,900, variabel Job Person Fit sebesar 0,863 variabel Pengembangan Karir sebesar 0,933, dan variabel Continuance Commitment sebesar 0,961. dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliable.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas

<u>Variabel</u>	<u>F</u>	<u>Sig. Linearity</u>	<u>Kondisi</u>	<u>Keterangan</u>
<i>Continuance Commitment (Y) *</i> <u>Motivasi Intrinsik (X1)</u>	10,160	0,000	Sig. < 0,05	Linear
<i>Continuance Commitment (Y) *</i> <u>Job Person Fit (X2)</u>	6,020	0,016	Sig. < 0,05	Linear

Sumber : hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel *Continuance Commitment* dengan Motivasi Intrinsik sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variable *Continuance Commitment* dengan *Job Person Fit* sebesar 0,016 ($0,016 < 0,05$), dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai sig linearity $< 0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.14

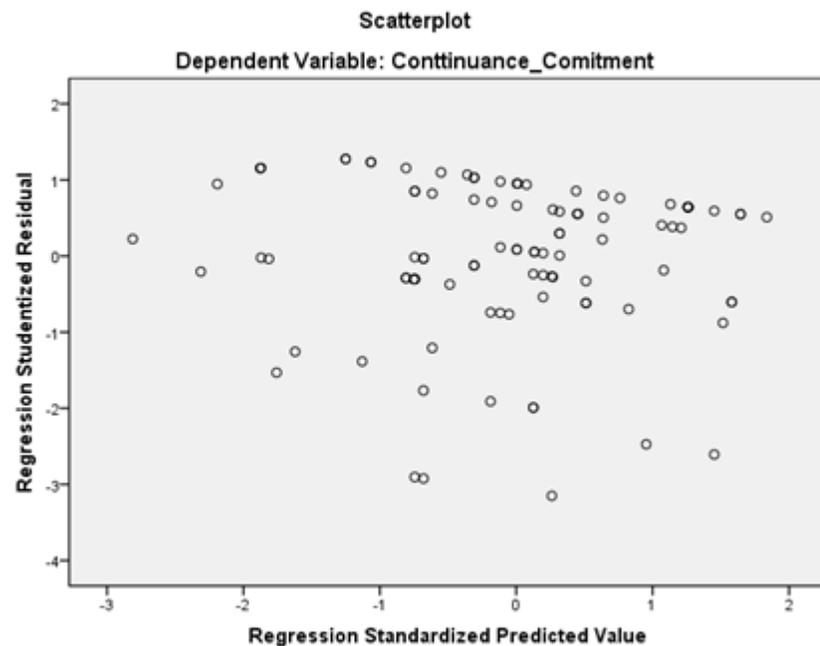
Hasil Keputusan Uji Autokorelasi

<u>Hipotesis</u>	<u>Dasar pengambilan keputusan</u>	<u>Hasil Uji</u>	<u>Keputusan</u>
<u>Tidak ada autokorelasi Positif</u>	$0 < d < dl$	$0 < 1,654 > 1,6131$	<u>Tidak Memenuhi</u>
<u>Tidak ada autokorelasi Positif</u>	$dl \leq d \leq du$	$1,6131 < 1,654 > 1,7364$	<u>Tidak Memenuhi</u>
<u>Tidak ada korelasi Negatif</u>	$4 - dl < d < 4$	$2,3869 > 1,654 < 4$	<u>Tidak memenuhi</u>
<u>Tidak ada korelasi Negatif</u>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	$2,2636 > 1,654 < 2,3869$	<u>Tidak memenuhi</u>
<u>Tidak ada autokorelasi</u>	$dl < d < 4 - du$	$1,6131 < 1,654 < 2,2636$	<u>Memenuhi</u>

Berdasarkan hasil Uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,697. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa $dl < d < 4 - du$ atau $1,6131 < 1,697 < 2,2636$ terjadi tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Gambar 4.3



Berdasarkan hasil Uji heteroskedastisitas pada gambar disamping dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di pengamatan yang lain. pada gambar Scatterplot dibawah terlihat titik-titik menybar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Sumber : data diolah SPSS versi 18

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.15

Tabel uji regresi linier berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,094	4,443		2,722	,008
<u>Motivasi Intrinsik</u>	,356	,313	,349	3,494	,003
<u>Job Person Fit</u>	,272	,111	,242	2,451	,016

a. Dependent Variable: Continuance Comitment

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,094 + 0,356 X_1 + 0,272 X_2$$

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 2,503. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Motivasi Intrinsik dan *Job-Person fit* sama dengan nol, maka nilai variabel Continuance Commitment sebesar 12,094 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Intrinsik sebesar 0,482, menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap *Continuance Commitment*, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan Motivasi Intrinsik berpengaruh searah terhadap *Continuance Commitment* yang berarti setiap peningkatan nilai Motivasi Intrinsik satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *Continuance Commitment* sebesar 0,356 satuan
3. Koefisien regresi variabel *Job-Person fit* sebesar 0,272 menunjukkan searah terjadi *Continuance Commitment* yang berarti setiap peningkatan nilai *Job-Person fit* satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya *Continuance Commitment* sebesar 0,272 satuan.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Jalur

Tabel 4.17
Pengujian menggunakan Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,887	4,339		2,509	,014
Motivasi Intrinsik	,335	,315	,231	5,304	,002
Job Person Fit	,168	,115	,149	4,461	,007
Pengembangan Karir	,223	,085	,277	2,618	,010

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Motivasi intrinsik sebesar 5,304 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $5,304 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* (Y) yang dimediasi oleh pengembangan karir (Z) sehingga hipotesis dapat dinyatakan **diterima**.

2. Uji t (Parsial)

Tabel 4.18
Pengujian menggunakan uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,094	4,443		2,722	,008
Motivasi Intrinsik	,356	,313	,349	3,494	,003
Job Person Fit	,272	,111	,242	2,451	,016

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 3,494 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $3,494 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$

Variabel *Job Person Fit* sebesar 2,451 dengan nilai signifikan sebesar 0,016. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $2,451 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,016 > 0,05$.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama : Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Continuance Commitment*

Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* pada CV.Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada CV.Mitra Dunia Palletindo.

2. Hipotesis Kedua : *Job Person Fit* Terhadap *Continuance Commitment*

Hasil analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fit* berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* pada CV.Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fit* yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fit* yang tinggi bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada CV.Mitra Dunia Palletindo.

PEMBAHASAN

3. Hipotesis Ketiga : Motivasi Intrinsik terhadap Pengembangan Karir

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada CV.Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong Pengembangan Karir semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Pengembangan Karir pada CV. Mitra Dunia Palletindo.

4. Hipotesis Keempat : Job Person Fit Terhadap Pengembangan Karir

Hasil Analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fit* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada CV. Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fit* yang tinggi dapat mendorong Pengembangan Karir semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fit* yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Pengembangan Karir pada CV. Mitra Dunia Palletindo.

PEMBAHASAN

5. Hipotesis Kelima : Motivasi Intrinsik terhadap *Continuance Commitment* melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Continuance commitment* melalui pengembangan karir pada CV. Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi dan pengembangan karir yang baik bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada CV. Mitra Dunia Palletindo.

6. Hipotesis Keenam: *Job Person Fit* terhadap *Continuance Commitment* melalui Pengembangan Karir sebagai variabel intervening

Hasil Analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fit* berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* melalui pengembangan karir pada CV. Mitra Dunia Palletindo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fit* yang tinggi dapat mendorong *Continuance commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fit* yang tinggi dan pengembangan karir yang baik bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada CV. Mitra Dunia Palletindo.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Contttinuanance Comitment* pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong *Contttinuanance Comitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi bisa memberikan dampak bagi *Contttinuanance Comitment* pada objek penelitian.
2. Hasil analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fit* berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fit* yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fit* yang tinggi bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada objek penelitian.
3. Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong Pengembangan Karir semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Pengembangan Karir pada objek penelitian.

PENUTUP

Simpulan

4. Hasil Analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fit* berpengaruh terhadap Pengembangan Karir pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fit* yang tinggi dapat mendorong Pengembangan Karir semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fit* yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Pengembangan Karir pada objek penelitian.
5. Hasil Analisis data membuktikan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Continuance Commitment* melalui pengembangan karir pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana Motivasi Intrinsik yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa Motivasi Intrinsik yang tinggi dan pengembangan karir yang baik bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada objek penelitian.
6. Hasil Analisis data membuktikan bahwa *Job Person Fix* berpengaruh terhadap *Continuance commitment* melalui pengembangan karir pada objek penelitian. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana *Job Person Fix* yang tinggi dapat mendorong *Continuance Commitment* semakin tinggi. sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Person Fix* yang tinggi dan pengembangan karir yang baik bisa memberikan dampak bagi *Continuance Commitment* pada objek penelitian.

PENUTUP

Saran

1. Motivasi Intrinsik pada objek penelitian sudah baik maka yang di perlukan objek penelitian menjaga Motivasi yang di berikan kepada karyawan supaya lebih baik lagi.
2. *Job Person fit* pada objek penelitian sudah baik tetapi untuk tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan jangan di tunda-tunda dalam penyelesaian nya.
3. Pengembangan karir pada objek penelitian sudah baik dan pengembangan Karir untuk karyawan lebih ditingkatkan lagi supaya karyawan lebih komitmen kepada perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi *Continuance Comitment* pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Motivasi Intrinsik, *Job Person Fit* dan Pengembangan Karir, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi *Continuance Commitment*.

Terima Kasih

