

Motivasi Intrinsik dan Kesesuaian Pekerjaan Mendorong Komitmen melalui Pertumbuhan Karier

Mohammad Ervan Ardianto, Rifdah Abadiyah, Dewi Andriani, Vera Firdaus

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

DOI: <https://doi.org/10.xxxxx/xxxxx>

*Correspondence: Mohammad Ervan Ardianto

Email: ardianto@umsida.ac.id

Received: date

Accepted: date

Published: date



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak : Penelitian kuantitatif ini menyelidiki pengaruh motivasi intrinsik dan kesesuaian pekerjaan terhadap komitmen berkelanjutan, dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening, dalam konteks CV. X. Dengan menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi berganda (R), uji-f, uji-t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for Windows. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kesesuaian antara pekerjaan dan pribadi secara signifikan mempengaruhi komitmen berkelanjutan dan pengembangan karir. Penelitian ini mengisi kesenjangan dalam memahami interaksi antara faktor motivasi, kesesuaian pekerjaan, dan komitmen karyawan, yang menawarkan wawasan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Kesesuaian Pekerjaan, Komitmen Keberlanjutan, Pengembangan Karir

Abstract : This quantitative research investigates the influence of intrinsic motivation and job-person fit on continuance commitment, with career development as an intervening variable, within the context of CV. X. Utilizing a sample of 100 employees, this study employs multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R^2), multiple correlation coefficient (R), f-test, t-test, and classical assumption test using SPSS version 25.0 for Windows. Data collected through a Likert scale questionnaire undergo validity and reliability testing. Results indicate that both intrinsic motivation and job-person fit significantly impact continuance commitment and career development. This study fills a gap in understanding the interplay between motivational factors, job fit, and employee commitment, offering insights for enhancing organizational effectiveness and human resource management strategies.

Keywords: Intrinsic Motivation, Job-Person Fit, Continuance Commitment, Career Development.

Introduction

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [1].

Di dalam sebuah perusahaan karyawan dituntut untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal, sehingga karyawan harus dituntut untuk lebih produktif. Pada sebuah

organisasi membutuhkan karyawan berkomitmen untuk menghadapi kompetisi, karena komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengikat karyawan untuk sebuah organisasi [2]. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, karyawan juga akan bersedia untuk menempatkan upaya besar dalam pekerjaan mereka atas nama organisasi [3].

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui CV. X merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri produksi kemasan kayu berupa pallet, peti, crate dan jasa sertifikasi kemasan kayu sesuai ISPM No. 15, yang terletak di dusun kasurejo RT.021 RW.007 desa gunungsari, kecamatan beji, kabupaten pasuruan. Ditengah perkembangan globalisasi dan teknologi yang semakin berkembang pesat, CV. X 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. CV. X juga mendesain ulang pekerjaan dan menganalisis karakteristik pekerjaan agar sesuai dengan keahlian karyawan sehingga karyawan menyukai disetiap pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk mendongkrak kinerja karyawan hingga mencapai kepuasan kerja.

Motivasi intrinsik dan continuance commitment diperusahaan ini masih kurang dapat dilihat dari karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya secara maksimal, sehingga produktivitas menurun. Namun juga ada indikasi bahwa pengembangan karir karyawan pada CV. X belum optimal dikarenakan tingkat kompensasi yang dianggap belum layak dan kesempatan promosi jabatan pada karyawan belum di implementasikan dengan baik, artinya perusahaan belum melakukan perencanaan pada karyawan untuk pengembangan karier mereka ke jenjang yang lebih tinggi di dalam perusahaan. Perusahaan sudah melakukan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi karyawan yang dikembangkan karirnya tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga sudah melakukan motivasi intrinsik, job-person fit dan continuance commitment. Hal ini yang menjadi masalah bagi perusahaan, berdasarkan data dari perusahaan CV. X jumlah karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi

Produktivitas tenaga kerja CV. X Tahun 2016-2019						
No	Tahun	Target Pallet (Pcs)	Realisasi Pallet (Pcs)	Target Peti/ Crate (Pcs)	Realisasi Peti/ Crate (Pcs)	Keterangan
1	2016	250.000	255.000	145.000	140.000	Terlampai
2	2017	260.000	265.000	150.000	145.000	Terlampai
3	2018	270.000	250.000	155.000	150.000	Tidak terlampai
4	2019	278.000	269.600	146.000	142.100	Tidak Terlampai

Dari tabel hasil produksi CV. X diatas, dapat terlihat bahwa jumlah output produksi secara realisasi seluruhnya tidak sesuai dengan target. Terjadinya kuantitas output realisasi yang terkadang kurang ataupun terkadang melebihi target ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah karena pengaruh kurangnya motivasi karyawan sehingga kinerjanya menurun dan juga ada yang di PHK atau sudah pensiun. Melihat

kondisi pada perusahaan tersebut untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi, maka memaksimalkan kompetensi sdm, kecerdasan emosional serta etos kerja sangat penting sehingga tercapainya produktivitas karyawan dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu [4]. Individu yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung memperlihatkan penguatan dalam bekerja dan tampilannya meliputi ketahanan, kreativitas, self-esteem dan keunggulan apabila dibandingkan dengan individu yang termotivasi secara ekstrinsik, yang hanya bertindak bila ada reward atau faktor eksternal [5].

Menurut teori job-person fit, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas/pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu karyawan akan lebih komitmen terhadap pekerjaan [6]. Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang [7]. Individu dengan continuance commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai keterkaitan hubungan antara motivasi intrinsik, job-person fit, dan continuance commitment dengan pengembangan karier, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Job-Person Fit, Terhadap Continuance Commitment Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening CV. X"

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Job-Person Fit, Terhadap Continuance Commitment Dengan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening CV. X

Pertama : Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance commitment ? Apakah job-person fit berpengaruh terhadap continuance commitment ? Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir ? Apakah job-person fit berpengaruh terhadap pengembangan karir ? Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance commitment dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening ? Apakah job-person fit berpengaruh terhadap continuance commitment dengan pengembangan karir sebagai variabel intervening ?

Kategori SDGs:

Sesuai dengan kategori SDG's artikel ilmiah ini menggunakan SDG's point ke 8 (delapan) yakni pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Literature Riview

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat atau

makna pekerjaan yang dilaksanakan [8]. Agar tingkat motivasi tinggi maka kebutuhan motivator harus dipenuhi, sehingga dalam penelitian ini peneliti menekankan pada motivasi intrinsik. Konsep motivasi intrinsik timbul ketika motivasi ekstrinsik sudah dipenuhi [9]. Penelitian yang mencakup motivasi intrinsik pernah dilakukan oleh [10] yang menunjukkan bahwa Karakteristik individu dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi. Indikator terkait motivasi intrinsik yaitu : Pertama, Memiliki tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Kedua, Prestasi yang ingin dicapai adalah hasil atas usaha yang dilakukan seseorang, Prestasi dapat dicapai dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual, serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek kehidupan. Ketiga, Ingin mendapatkan Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu. Keempat, Ingin mendapatkan kesempatan berkembang adalah kondisi yang adil ketika lamaran pekerjaan diperlakukan sama, tidak terhalang hambatan buatan, prasangka atau preferensi, kecuali ketika perbedaan tertentu secara eksplisit dapat dijustifikasi. Kelima, Ingin mendapatkan pengakuan adalah kondisi yang muncul dalam diri karyawan untuk mendapatkan pengakuan dari atasan. Keenam, Ingin mendapatkan pencapaian adalah sesuatu keinginan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan.

Job-Person Fit

Kesesuaian individu dengan pekerjaan (*person-job fit*) merupakan *proses Job specifications, in particular, help identify the individual competencies employees need for success-the knowledge, skills, abilities, and other factors (KSAOs) that lead to superior performance*. Ini berarti, kesesuaian individu-pekerjaan (*person job fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior, oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan [12]. Hasil penelitian mengenai *Job-Person Fit* pernah dilaksanakan oleh [13] yang menunjukkan bahwa *Person-job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Job-Person Fit* yaitu: Pertama, Knowledge, Skill Knowledge atau pengetahuan adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan. Kedua, Abilities artinya kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Ketiga, Social skills keterampilan sosial atau kemampuan bersosial adalah kemampuan individu untuk berkomunikasi efektif dengan orang lain baik secara verbal maupun nonverbal sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat itu, di mana keterampilan ini merupakan perilaku yang dipelajari. Keempat, Personal need adalah kebutuhan yang dirasakan seseorang mendasar bagi kesejahteraannya juga sangat menentukan harapannya. Kelima, Value adalah nilai diri yang menjadi tolok ukur karyawan di dalam perusahaan. Keenam, Interes (minat) diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau arti sementara

situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri [12].

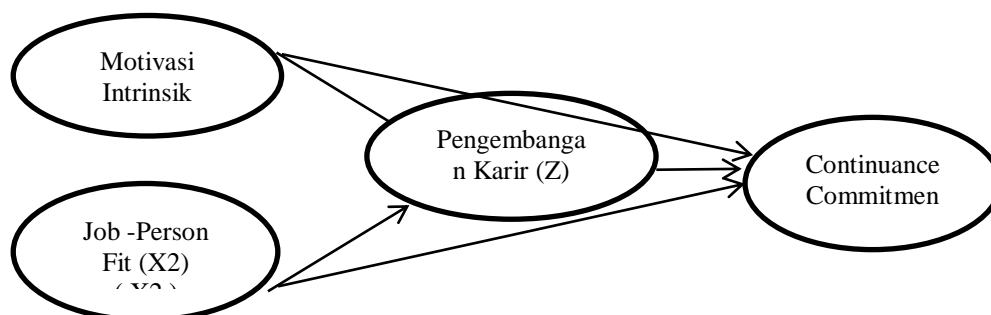
Continuance Commitment

Continuance commitment merupakan nilai ekonomi yang dirasa bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, Semakin baik *continuance commitment* akan meningkatkan disiplin kerja karyawan [14]. Komitmen di dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pendekatan multidimensional akan lebih menjelaskan hubungan pekerja dengan organisasi yang memperkerjakannya [15]. Indikator penelitian ini merujuk teori *continuance commitment* antara lain: Pertama, Karyawan tetap bertahan pada perusahaan dan tidak memilih untuk mencari perusahaan lain. Kedua, Karyawan bekerja lebih hati-hati untuk prestasi yang baik di perusahaan. Ketiga, Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Keempat, Kesiapan karyawan untuk bekerja keras sebagai bagian dari perusahaan. Kelima, Adanya niat baik dari para karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan [16].

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal [17]. Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang [18]. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pengembangan karier yaitu: Pertama, Kebutuhan karir, membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internalnya sendiri. Kedua, Pelatihan artinya meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam bidang operasional. Ketiga, Perlakuan yang adil artinya memberikan kesempatan yang sama pada seluruh karyawan untuk mengembangkan karirnya. Keempat, Informasi karir artinya memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan dalam memngembangkan karirnya. Kelima, promosi artinya memberikan pengakuan maupun jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi. Keenam, Mutasi artinya memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja. Ketujuh, Pengembangan tenaga kerja artinya memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan secara rutin untuk meningkatkan potensinya [19].

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H1 : Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap *continuance commitment*.

H2 : Ada pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment*.

H3 : Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap pengembangan karir.

H4 : Ada pengaruh *job-person fit* terhadap pengembangan karir.

H5 : Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap *continuance commitment* melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening.

H6 : Ada pengaruh *job-person fit* terhadap *continuance commitment* melalui pengembangan karir sebagai variabel intervening..

Methodology

Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Adapun fokus dalam penelitian ini terdapat yaitu motivasi intrinsik (X1), *job-person fit* (X2), pengembangan karir (Z) dan *continuance commitment* sebagai variabel (Y). Pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden yang bersifat langsung dan dengan pertanyaan bersifat tertutup dengan tujuan memberikan keleluasaan kepada responden memberikan jawaban-jawabannya sebagai bentuk penggalan data, dan data sekunder sebagai sumber informasi data dari penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, pengukuran variabel menggunakan skala likert. Dengan 5 alternative jawaban yaitu dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarikkesimpulannya [20]. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. X sebanyak 100 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel [32]. Teknik sampling yang dipilih pada penelitian ini yakni teknik nonprobability sampling. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi. Maka, sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan CV. X dari 100 orang populasi.

Kemudian data tersebut akan dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, analisis jalur, uji f, uji R, uji R², uji intervening yang dioperasikan menggunakan program SPSS 22. Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya data dalam suatu kuisioner. Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur satu kuisioner dalam indikator agar dapat memperoleh informasi sebagai pengumpulan data. Uji normalitas untuk mengetahui seberapa diketahuinya data pada saat penyebaran kuisioner.

Result and Discussion**Analisis Data dan Hasil Penelitian****Result****Pengujian Kualitas Data**

Untuk mengetahui hasil penelitian di perlukan instrumen yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data

(mengukur) itu valid, sedangkan instrument reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Secara rinci hasil pengujian instrument penelitian di sajikan, sebagai berikut :

Uji Validitas

Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau validitas dikatakan valid atau tidak valid yaitu : Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,3 maka dikatakan valid. Dan jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih kecil dari 0,3 maka dikatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Motivasi (X1)	Intrinsik	X1.1	0,3	0,000	Valid
		X1.2		0,000	Valid
		X1.3		0,000	Valid
		X1.4		0,000	Valid
		X1.5		0,000	Valid
		X1.6		0,000	Valid
Job Person Fit (X2)		X2.1	0,3	0,000	Valid
		X2.2		0,000	Valid
		X2.3		0,000	Valid
		X2.4		0,000	Valid
		X2.5		0,000	Valid
		X2.6		0,000	Valid
Continuance Commitment (Y)		X2.7	0,3	0,000	Valid
		X3.1		0,000	Valid
		X3.2		0,000	Valid
		X3.3		0,000	Valid
		X3.4		0,000	Valid
Pengembangan Karir (Z)		X3.5	0,3	0,000	Valid
		Y.1		0,000	Valid
		Y.2		0,000	Valid
		Y.3		0,000	Valid
		Y.4		0,000	Valid
		Y.5		0,000	Valid
		Y.6		0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid			

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 Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

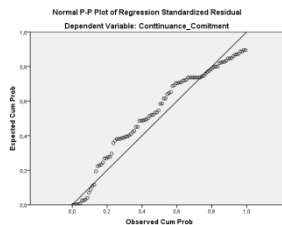
Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,900	0,6	Reliabel
Job Person Fit (X2)	0,863	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (Z)	0,933	0,6	Reliabel
Continuance Commitment (Y)	0,961	0,6	Reliabel

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 Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada grafik normal plot, dengan asumsi data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik normal probability plot yang mensyaratkan bahwa data bersebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. berdsarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat normal probabiliti plot. Artinya data dalam penelitian ini populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linearitas adalah cara untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian. Uji linear dapat dilakukan dengan melihat tabel ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 (<0,05) maka hubungan antar variabel dinyatakan linear, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,5 (>0,5) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linear.

Tabel 4. Uji Linieritas

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

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.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam regresi adalah sebagai berikut Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut: Mempunyai angka tolerance diatas ($>$) 0,1. Dan mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Unstandardized		Standardized		Collinearity	
Model		Coefficients		Coefficients		Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	12,094	4,443		2,722	,008	
	Motivasi_Intrinsik	,356	,313	,349	3,494	,003	,995 1,005
	Job_Person_Fit	,272	,111	,242	2,451	,016	,995 1,005

a. Dependent Variable: Conttinuance_Comitment

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untk variabel Motivasi_Intrinsik sebesar 1,005 (<10) dan variabel Job_Person_Fit sebesar 1,005 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji Durbin Weston dengan ketentuan apabila : H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$) dan H_A : ada autokorelasi ($r\neq 0$).

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	F Durbin-Watson
1	,244a	,059	,040	3,491	,059	3,058	2	97	,052	1,654

a. Predictors: (Constant), Job_Person_Fit, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Conttinuance_Comitment

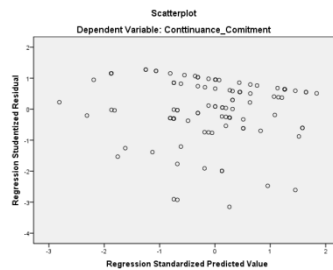
Tabel 7. Hasil Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis	Dasar pengambilan keputusan	Hasil Uji	Keputusan
Tidak ada autokorelasi Positif	$0 < d < dl$	$0 < 1,654 > 1,6131$	Tidak Memenuhi
Tidak ada autokorelasi Positif	$dl \leq d \leq du$	$1,6131 < 1,654 > 1,7364$	Tidak Memenuhi
Tidak ada korelasi Negatif	$4 - dl < d < 4$	$2,3869 > 1,654 < 4$	Tidak memenuhi
Tidak ada korelasi Negatif	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$	$2,2636 > 1,654 < 2,3869$	Tidak memenuhi
Tidak ada autokorelasi	$dl < d < 4 - du$	$1.6131 < 1,654 > 2,2636$	Memenuhi

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.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, 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 menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (nol), sehinga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linier berganda.

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa		Unstandardized		Standardized		
Model		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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: Conttinuance_Comitment

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari ke lima variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 12,094 + 0,356 X1 + 0,272 X2$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisiensi regresi sebagai berikut :

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.

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

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.

Regresi Linier Berganda Z

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linier berganda.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	5,424	5,153		1,053	,295
Motivasi_Intrinsik	,408	,131	,287	3,111	,002
Job_Person_Fit	,469	,129	,335	3,637	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari ke lima variabel sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 5,424 + 0,408 X_1 + 0,469 X_2$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisiensi regresi sebagai berikut :

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 pengembangan karir sebesar 5,424 satuan.

Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik sebesar 0,482, menunjukkan besarnya pengaruh motivasi intrinsik terhadap pengembangan karir, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh searah terhadap pengembangan karir yang berarti setiap peningkatan nilai motivasi intrinsik satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya pengembangan karir sebesar 0,408 satuan.

Koefisien regresi variabel *job-person fit* sebesar 0,272 menunjukkan searah terjadi pengembangan karir yang berarti setiap peningkatan nilai *job-person fit* satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya pengembangan karir sebesar 0,469 satuan.

Pengujian Hipotesis

Analisis Jalur

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung dalam penelitian ini melalui pengukuran *coefficients* adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Pengujian Menggunakan Analisis Jalur
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
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 $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ 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**. Variabel *job_person_fit* sebesar 4,461 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. Sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $4,461 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,007 > 0,05$. Dengan demikian variabel *job person fit* (x1) berpengaruh terhadap *continuance commitment* (y) yang dimediasi oleh pengembangan karir (z) sehingga hipotesis dapat dinyatakan **diterima**.

Uji Parsial (Uji t) (Y)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel, inni berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), demikian pula sebaliknya.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=2$ dan $df 2 = n - k - 1$ ($100 - 2 = 98$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66023, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 11. Pengujian Menggunakan Uji t (X→Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
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 $t\text{-itung} > t\text{-tabel}$ 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 $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $2,451 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,016 > 0,05$.

Uji Parsial (Uji t) (Z)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara menbandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), demikian pula sebaliknya.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=2$ dan $df 2 = n - k$ ($100 - 2 = 98$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66023, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 12. Pengujian Menggunakan Uji t ($X \rightarrow Z$)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,424	5,153		1,053	,295
Motivasi_Intrinsik	,408	,131	,287	3,111	,002
Job_Person_Fit	,469	,129	,335	3,637	,000

a. Dependent Variable: Pengembangan_Karir

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 3,111 dengan nilai signifikan sebesar 0,002. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga $t\text{-itung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,111 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$

Variabel job person fit sebesar 3,637 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,637 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$.

Uji F

Dengan $df 1 = k - 1 = 2$ dan $df 2 = n - k = 100 - 2 = 98$ sehingga diperoleh F tabel (0,05:98) sebesar 2,70. Nilai Fhitung yang diperoleh dari hasil SPSS. Adapun pengujian menggunakan uji-F diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 13. Pengujian Menggunakan Uji-F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,549	2	37,274	3,058	,002 ^a
Residual	1182,451	97	12,190		
Total	1257,000	99			

a. Predictors: (Constant), Job_Person_Fit, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Continuance_Comitment

Bedasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 3,058 dengan nilai signifikan 0,002. Dimana f-tabel diketahui sebesar 2,70 Sehingga $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $3,058 > 2,70$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya variable motivasi intrinsik (X1) dan job person fit (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *continuance commitment*.

Uji R

Uji R (Koefisien korelasi) digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 – 1. semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat.

Tabel 14. Uji R
Model Summary^b

Model	Change Statistics									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,244 ^a	,059	,040	3,491	,059	3,058	2	97	,052	1,654

a. Predictors: (Constant), Job_Person_Fit, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Continuance_Comitment

Berdasarkan analisis didapatkan hasil pada tabel model summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,244. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi intrinsik (X1) dan *job person fit* (X2) dengan variabel *continuance commitment* (Y).

Uji R²

R² semakin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjalankan variabelitas variabel tergantung.

Tabel 15. Uji R²
Model Summary^b

Model	Change Statistics									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,244 ^a	,059	,040	3,491	,059	3,058	2	97	,052	1,654

a. Predictors: (Constant), Job_Person_Fit, Motivasi_Intrinsik

b. Dependent Variable: Continuance_Comitment

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,059. hal ini menunjukkan bahwa variable motivasi intrinsik (X1) dan *job person fit* (X2) dapat mempengaruhi *continuance commitment* sebesar 5,9% sedangkan 94,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Intervening

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Jika thitung lebih besar dari ttabel, inni berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), demikian pula sebaliknya.

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan degree of freedom sebesar $k=2$ dan $df\ 2 = n - k - 1$ ($100 - 2 = 98$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,66023, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 16. Uji Intervening

	Std. Error	t	Sig.
Pengembangan Karir (Z) -> <i>Continance Commitment</i> (Y)	,085	2,618	,010
Motivasi_Intrinsik (X1) -> Pengembangan Karir (Z) -> <i>Continance Commitment</i> (Y)	,315	5,304	,002
Job_Person_Fit (X2) -> Pengembangan Karir (Z) -> <i>Continance Commitment</i> (Y)	,115	4,461	,007
Motivasi_Intrinsik (X1) -> <i>Continance Commitment</i> (Y)	,313	3,494	,003

<i>Job_Person_Fit</i> (X2) -> <i>Continuance Comitment</i> (Y)	,111	2,451	,016
--	------	-------	------

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Pengembangan Karir (Z) terhadap *continuance comitment* (Y) sebesar 2,618 dengan nilai signifikan sebesar 0,010, dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. Sehingga t hitung > t-tabel yaitu $2,618 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Dengan demikian variabel Pengembangan Karir (Z) terhadap *Continuance Comitment* (Y) sehingga hipotesis dapat di terima.

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 Comitment* (Y) yang dimediasi oleh pengembangan karir (Z) sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

Variabel *Job_Person_Fit* sebesar 4,461 dengan nilai signifikan sebesar 0,007. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga t-hitung > t-tabel yaitu $4,461 > 1,660$ dengan nilai signifikan $0,007 > 0,05$. Dengan demikian variabel *Job Person Fit* (X1) berpengaruh terhadap *Continuance Comitment* (Y) yang dimediasi oleh pengembangan karir (Z) sehingga hipotesis dapat dinyatakan diterima.

Variabel motivasi intrinsik sebesar 3,494 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. dimana diketahui t-tabel sebesar 1,660. sehingga t-itung > 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 $0,016 > 0,05$.

Discussion

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance commitment.

Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *continuance commitment* pada CV. X 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. X .

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap *continuance commitment* pada CV. X karena setiap pegawai ingin memiliki prestasi yang baik dalam pekerjaanya dalam memotivasi diri dan rekan kerja dikarenakan ada komitmen berkelanjutan terhadap perusahaan.

Hasil Penelitian [9] menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara alat motivasi seperti upah, penghargaan, rekomendasi, pengakuan terima dengan para pekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Selain faktor penghargaan alasan penolakan hipotesis ini diduga juga disebabkan faktor rasa aman dalam bekerja atau kelangsungan kerja, walaupun mereka termotivasi utuk bekerja dengan baik tetapi masih ada rasa kekhawatiran dalam diri karyawan tentang kelangsungan bekerjanya dalam perusahaan tersebut dikarenakan kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan.

H2 : Job person fit terhadap continuance commitment.

Hasil analisis data membuktikan bahwa job person fit berpengaruh terhadap *continuance commitment* pada CV. X . 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. X .

Job person fit berpengaruh terhadap continuance commitment pada CV. X Karena karyawan suka berseragam dalam bekerja dengan begitu karyawan yang senang melakukan pekerjaan di perusahaan CV. X akan memiliki komitmen yang berkelanjutan atau continuance commitment kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisa data secara statistik membuktikan job-person fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap continuance commitment. Ini berarti semakin tinggi job-person fit karyawan, maka continuance commitment akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah job-person fit karyawan, maka pengembangan karir karyawan akan semakin rendah. Job-person fit yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya kesesuaian individu dengan pekerjaan yang mempengaruhi continuance commitment yang dimiliki oleh karyawan CV. X

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh [3] hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

H3 : Motivasi intrinsik terhadap pengembangan karir.

Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir pada CV. X 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. X

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir karena perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan untuk menunjang pengembangan karir dalam pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan [9] mengungkapkan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik yang paling tinggi adalah mereka yang dalam praktek kerja dan tujuan perusahaan mampu mencerminkan nilai-nilai mereka sendiri dan keinginan perusahaan tempat ia bekerja. Motivasi intrinsik mengakibatkan karyawan dengan sepenuh hati mempersembahkan waktu dan energi mereka di luar apa yang dibayarkan pada mereka, dapat dikemukakan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawan tersebut. Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pengembangan karir.

H4 : Job person fit terhadap pengembangan karir.

Hasil analisis data membuktikan bahwa job person fit berpengaruh terhadap pengembangan karir pada CV. X 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. X

Job person fit berpengaruh terhadap pengembangan karir pada CV. X karena karyawan selalu mengikuti prosedur yang di berikan perusahaan untuk pengembangan karir didalam maupun diluar perusahaan. dengan demikian pengembangan karir kepada karyawan akan baik.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi kesesuaian yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkat komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

H5 : 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. X 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. X

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance commitment melalui pengembangan karir pada CV. X karena motivasi yang di berikan kepada karyawan oleh perusahaan yang membuat karyawan berkomitmen dengan perusahaan motivasi yang diberikan seperti reward, bonus dan segala macam fasilitas yang di berikan, dengan begitu karyawan dapat mengembangkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk perusahaan.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi [14]. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif/negative.

H6 : 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. X 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. X

Job person fit berpengaruh terhadap continuance commitment melalui pengembangan karir pada CV. X karena job person fit yang di berikan perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, dengan begitu pengembangan kemampuan dan karir

karyawan akan semakin cepat dan karyawan akan memberikan komitmen yang berkelanjutan kepada CV. X

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyesuaikan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi [14]. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Melalui pengembangan karir akan membantu karyawan dalam membuat dirinya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap komitmen dalam bekerja. Dari uraian diatas terlihat bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap komitmen kerja dimana pengaruh tersebut dapat berdampak positif / negatif.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

Hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance comitment pada objek penelitian. Job person fit berpengaruh terhadap continuance commitment pada objek penelitian. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap pengembangan karir pada objek penelitian. Job person fit berpengaruh terhadap pengembangan karir pada objek penelitian. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap continuance commitment melalui pengembangan karir pada objek penelitian. Job person fit berpengaruh terhadap continuance commitment melalui pengembangan karir pada objek penelitian.

Acknowledgement

Penelitian ini dapat selesai dengan baik dan tepat waktu sebab adanya bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih untuk Bapak/Ibu dosen dan staff Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing penelitian.

References

- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- J. Temaluru, "Kualitas SDM Dari Perspektif IPO: Hubungan Antara Komitmen Terhadap Organisasi Dan Faktor-Faktor Demografis Dengan Kepuasan Kerja Karyawan", *Pengembangan Bagian PIO Fakultas Psikologi UI*, 2001.
- Temaluru, "Komitmen Organisasi", [Online]. Available: <http://www.makalahmanajemen.com>. [Accessed: 20-Jun-2015].
- Suwatno and D. J. Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- H. Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2014.
- G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 1997.

- A. Bakay and H. Jun, "A Conceptual Model of Motivational Antecedents of Job Outcomes and How Organizational Culture Moderates," SSRN Journal, 2015.
- S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- R. M. Ryan and E. Deci, "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being," *American Psychologist*, 2000.
- D. Ardhana et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- M. A. Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- R. Sims, K. Galen Kroeck, "Turnover," *Journal of business ethics*, pp. 939-947, 1994.
- J. P. Meyer, N. J. Allen, and C. A. Smith, "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization," *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no. 4, pp. 538-551, 1993.
- H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. Yogyakarta: STIE YKPN, 2006.
- A. Badawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru," *Jurnal Kontigensi*, vol. 2, no. 1, Universitas Muhammadiyah Tangerang, 2014.
- I. Fahmi, *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- D. Sunyoto, *Analisis Laporan Keuangan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- M. A. Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.