

**PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KOMPENSASI DAN *PERSON JOB FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**  
**(Studi Pada Pegawai Berstatus THL (Tenaga Harian Lepas)**  
**Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kebumen)**

**Deni Pratama Putra**  
Program Studi Manajemen S1  
STIE Putra Bangsa  
[denypratama63@gmail.com](mailto:denypratama63@gmail.com)

**Abstraksi**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL (Tenaga Harian Lepas) studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan responden 31 Pegawai berstatus THL di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* versi 24.0.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen (2) Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. (3) *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. (4) Motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kompensasi, *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi .

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of the influence Intrinsic Motivation, Compensation and Person Job Fit on Employee Organizational Commitment with the status of THL (Freelance Daily Workers) in the study at the Office of Industry and Trade of Kebumen Regency, either partially or simultaneously. This research is a survey research with 31 respondents with THL status in the Department of Industry and Trade, Kebumen Regency. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability, while the data analysis used multiple linear regression analysis (t test and F test), which previously tested prerequisite analyzes including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, using the help of the SPSS application for windows version 24.0*

*After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Intrinsic motivation has a positive and significant impact on the Employee Organizational Commitment with the status of THL at the Office of Industry and Trade, Kebumen Regency (2) Compensation has a positive and significant effect on the status of employee organizational commitment. THL Industry and Trade Office of Kebumen Regency. (3) Person Job Fit has a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment with THL status at the Office of Industry and Trade, Kebumen Regency. (4) Intrinsic motivation, compensation and person job fit have a significant effect together (simultaneously) on the organizational commitment of THL employees at the Department of Industry and Trade, Kebumen Regency.*

*Keywords: Intrinsic Motivation, Compensation, Person Job Fit and Organizational Commitment*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal pasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa tercapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Untuk itu suatu instansi sangat perlu membina dan mendayagunakan pegawai sebaik mungkin. Hal ini dapat disadari oleh seluruh pihak, sebab sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu unsur keunggulan dalam mencapai suatu program kerja, serta diperlukan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan aktivitas tujuan organisasi.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen merupakan salah satu instansi pemerintah beralamat Jl. HM. Sarbini No. 17 yang bertugas dalam bidang industri dan perdagangan. Pembangunan sektor industri secara intensif dan perdagangan yang kokoh diarahkan untuk menumbuhkan kembangkan industri dan perdagangan Kabupaten Kebumen dalam menghadapi persaingan global. Dengan mengutamakan industri melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), peningkatan industri serta menciptakan iklim usaha yang kondusif.

Sesuai dengan visi dan misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yaitu menuju industri dan perdagangan yang mandiri, tangguh dan berdaya saing global. Di Dinas Perindag Kabupaten Kebumen terdapat empat bidang yang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya berbeda-beda. Bidang yang pertama bidang industri dalam melaksanakan tugasnya melakukan penyusunan petunjuk teknis dan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan perizinan serta pedoman kegiatan usaha dibidang industri, pemberian bimbingan teknis, pembinaan, pengembangan sarana usaha dan produksi dibidang industri dan lain-lain.

Bidang yang kedua yaitu bidang pengembangan perdagangan yaitu melakukan pengawasan perdagangan dan distribusi barang, metrologi, pembinaan dan pemberdayaan pedagang kaki lima dan lain-lain. Bidang ketiga yaitu bidang sarana perdagangan yang dalam tugas dan fungsinya melakukan pembangunan, penataan dan ketertiban pasar, pengelolaan pendapatan dan kebersihan pasar dan lain-lain. Bidang ke empat yaitu bidang sekretariat yang tugas dan fungsinya melakukan pengkoordinasian kegiatan dilingkungan Dinas, pengkoordinasian penyusunan rencana dan program kerja dilingkungan Dinas, administrasi yang meliputi

ketatausahaan, kepegawaian, organisasi, keuangan dan lain-lain. Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen terbagi menjadi 2 yaitu terdiri dari pegawai berstatus PNS dan pegawai yang berstatus THL (Tenaga Harian Lepas). Masing-masing bidang tersebut terdapat tenaga harian lepas (THL) yang membantu pekerjaan PNS maupun pemerintah dari atasan langsung untuk menyelesaikan tugasnya dan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sejumlah 31 orang yang terbagi di masing-masing bidang sesuai dengan keahliannya seperti penjaga keamanan, sopir dan pengolah data. THL juga mengikuti peraturan dikantor seperti PNS, seperti apel pagi dan pulang sesuai jam kerja, yang membedakan yaitu jika PNS absen dengan *faceprint* dan THL sendiri masih absen manual dengan buku catatan. Rencana 2020 THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen akan memberlakukan absen dengan menggunakan *fingerprint*.

Menurut Kreitner (2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih kerja keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Sedangkan koitmen organisasi menurut Fred (2005) adalah refleksi loyalitas pegawai dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, komitmen organisasi mencakup loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Keberhasilan organisasi akan terpenuhi apabila setiap anggota yang ada didalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif sehingga akan berdampak pada tercapainya tujuan bersama. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) pegawai. (Kwon & Banks, 2007). Pegawai yang berkomitmen tinggi akan menghasilkan produktivitas tinggi (Luthans, 2002). Sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah. Pegawai dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi (Riady, 2003).

Berdasarkan wawancara dengan kasubag kepegawaian menunjukkan bahwa jumlah pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan

Kabupaten Kebumen yang keluar (*turnover*) sejak tahun 2017 sampai tahun 2019 rendah. Ada rasa kebanggaan tersendiri untuk mengabdikan kepada masyarakat dan semangat pegawai untuk bekerja yang tinggi.

**Tabel 1-1**

**Masa Kerja Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen**

Nama Bidang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen	Jumlah Pegawai berstatus THL berdasarkan Masa Kerja		
	2017	2018	2019
Bidang Sekretariat	3	3	3
Bidang Perindustrian	2	2	2
Bidang Sarana Pengelolaan Perdagangan	8	8	8
Bidang Sarana Pengembangan Perdagangan	19	19	19
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

*Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen (2020)*

Berdasarkan tabel 1-1 bahwa jumlah pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen pada masing-masing bidang dari tahun 2017 sampai tahun 2019 mereka tetap bertahan yang artinya memiliki komitmen terhadap organisasi dilihat dari masa kerjanya selama tahun 2017-2019.

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Kepegawaian bahwa banyak pegawai berstatus THL di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yang begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktivitas mereka. Beliau juga mengatakan pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi dan ada rasa takut meninggalkan organisasi karena tidak mendapatkan kesempatan, pengalaman kerja, dan sekaligus belajar dalam organisasi, berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai THL di Disperindag Kabupaten Kebumen mereka menyatakan bahwa mereka merasa nyaman bekerja di organisasi di tempat mereka bekerja dan merasa memiliki organisasi. Maka berdasarkan hasil data tersebut merupakan gambaran adanya komitmen organisasi yang tinggi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

Salah satu hal yang berpengaruh terhadap (David, 1997). Menurut Coon & Mitterer (2010) motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk didalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Fenomena motivasi intrinsik yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai tersebut yaitu pegawai berstatus THL secara sederhana menikmati aktivitasnya atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi atau mengaktualisasikan potensi diri yang mereka miliki, seperti pulang diluar jam kerja atau lembur tanpa

menuntut upah lembur karena sadar akan tanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menjadikan semua perkerjaannya sebagai cara untuk pengembangan dan mengeksplorasi potensi dalam diri mereka masing masing.

Selain motivasi intrinsik, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, bonus (insentif), dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, dan penghargaan. Oleh karena itu kompensasi sangat perlu diberikan kepada setiap pegawai sebagai bentuk penghargaan kepadanya. Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen mendapatkan kompensasi wajib seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan hari raya. Dalam setiap kegiatannya pegawai berstatus THL mendapatkan uang SPPD dinas dalam daerah maupun dinas luar daerah yang dalam pelaksanaannya tergantung berapa kali mereka pergi dinas dalam daerah atau berapa lama pergi dinas luar daerah atas perintah dari atasan langsung. Pemberian kompensasi yang telah disebutkan, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja terhadap organisasi semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Faktor yang juga mempengaruhi komitmen organisasi adalah kesesuaian pegawai tersebut dengan pekerjaannya (*person job fit*). Seorang pegawai yang tidak memiliki kesesuaian akan pekerjaannya, diprediksi sulit untuk menunjukkan keprofesionalannya karena yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperoleh, sehingga timbul rasa enggan untuk meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya bagi pegawai yang merasakan sesuai dengan jenis pekerjaan (profesinya), maka akan berusaha untuk terus berusaha untuk terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan optimal, karena kesesuaian merupakan dasar awal seseorang untuk menentukan langkah selanjutnya (Ching dan Kee, 2012). Alniacik, Erat, dan Akcin (2013) dalam hasil penelitiannya menjelaskan beberapa faktor kontingensi yang dapat mengubah hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* sampai batas tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian bidang Sekretariat mengatakan bahwa sebagian besar pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sudah sesuai dengan pekerjaannya. Dilihat dari hasil pekerjaan di masing-masing bidangnya memuaskan, seperti pengangkutan sampah dilakukan oleh sopir amrol

atau pengangkut sampah, penyelesaian spj dan kerasipan dengan sistem aplikasi oleh pengolah data dan mereka juga menyatakan pekerjaannya nyaman dibidangnya masing-masing.

Dari uraian diatas kita dapat melihat bagaimana pengaruh motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* terhadap komitmen organisasi. Hubungan hubungan tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji komitmen organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dengan judul “**Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan Person Job Fit terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL (Tenaga Harian Lepas) studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen**”.

## METODE

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang pegawai dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih kerja keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan (Kreitner, 2011). Komitmen organisasi dibatasi dengan indikator menurut Lambert et al, dalam Wibawa (2015) sebagai berikut:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

### Motivasi Intrinsik

Menurut Coon & Mitterer (2010) motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk didalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Variabel Motivasi intrinsik dibatasi dengan Indikator motivasi intrinsik menurut (Heri Puspito Lukito, Andi Tri Haryono, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Keberhasilan (*Achievement*)
- 2) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 3) Penghargaan (*Recognition*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Pengembangan diri (*Advancement*)

### Kompensasi

Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada pegawai atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel Kompensasi dibatasi dengan indikator menurut Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Insentif

### Person Job Fit

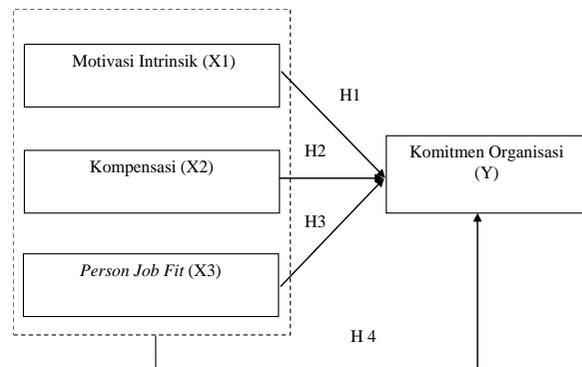
Seorang pegawai yang tidak memiliki kesesuaian akan pekerjaannya, diprediksi sulit untuk menunjukkan keprofesionalannya karena yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diperoleh, sehingga timbul rasa enggan untuk meningkatkan kemampuannya. Sebaliknya bagi pegawai yang merasakan sesuai dengan jenis pekerjaan (profesinya), maka akan berusaha untuk terus berusaha untuk terus belajar untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga dapat bekerja dengan optimal, karena kesesuaian merupakan dasar awal seseorang untuk menentukan langkah selanjutnya (Ching dan Kee, 2012). Variabel *Person job fit* dibatasi indikator menurut Allen dan Meyer 1997 dalam Ozag dan Dugama (2010) terdapat indikator *person job fit*, yaitu :

- 1) Memahami dan menguasai bertugas
- 2) Kesesuaian tujuan
- 3) Mampu berinteraksi
- 4) Kesesuaian karakteristik
- 5) Kesesuaian pekerjaan

### Model Empiris.

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 1. Model Empiris**



### Hipotesis

- H1 : Diduga motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- H3 : Diduga *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- H4 : Diduga motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus

### Obyek dan Subyek Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah Motivasi Intrinsik, Kompensasi, *Person-job fit* dan Komitmen Organisasi. Subyek penelitian ini adalah karyawan berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 31

### Teknik Pengambilan Sampel

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 31 orang.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - 2$ , dimana:  $df = degree\ of\ freedom$

$$n = \text{sampel}$$

$$df = 31 - 2 = 29, \text{ diperoleh hasil } r_{tabel} = 0,3550$$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 24.0 *for windows*, menggunakan *pearson correlation*.

**Tabel 1 Hasil Uji validitas**

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	5	Signifikan	Valid
X2	3	Signifikan	Valid
X3	5	Signifikan	Valid
Y	6	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi, *Person-job fit* dan Komitmen Organisasi seluruhnya valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	0,60	0,875	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,60	0,804	Reliabel
<i>Person Job Fit</i> (X3)	0,60	0,690	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,60	0,813	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinieritas

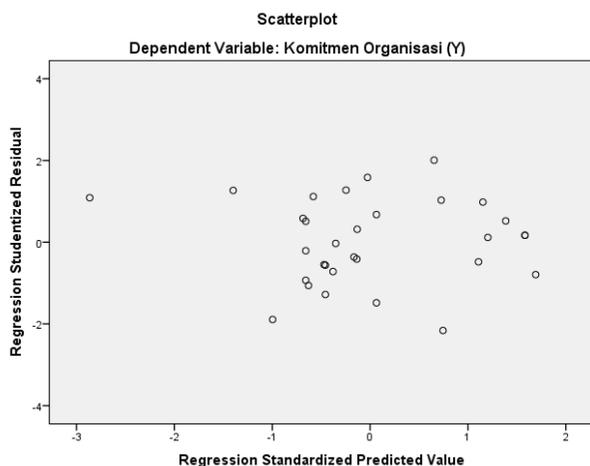
**Tabel 3 Uji Multikolonieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)		
Motivasi Intrinsik (X1)	,725	1,380
Kompensasi (X2)	,903	1,075
<i>Person Job Fit</i> (X3)	,764	1,309

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

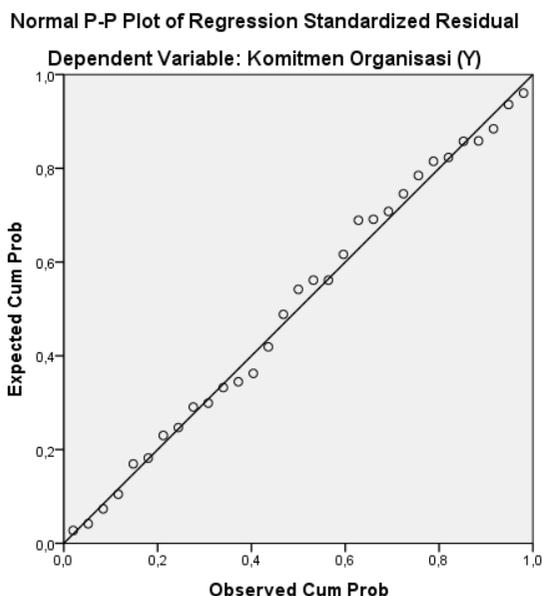
**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

#### Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 4**

#### Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-4,367	2,836	
1 Motivasi Intrinsik (X1)	,751	,116	,705
Kompensasi (X2)	,527	,155	,326
Person Job Fit (X3)	,493	,166	,315

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -4,367 + 0,751 X_1 + 0,527 X_2 + 0,493 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = 4,367, berarti apabila variabel Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2) dan Person Job Fi (X3) dianggap nol, maka besarnya skor Komitmen Organisasi Pada pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yaitu 4,367.
2. Nilai b1 = 0,751, berarti apabila variabel Kompensasi (X2) dan Person Job Fit (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Motivasi Intrinsik (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan Komitmen Organisasi Pada pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,751.
3. Nilai b2 = 0,527, berarti apabila variabel Motivasi Intrinsik (X1), dan Person Job Fit (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Kompensasi (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor Komitmen Organisasi Pada pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,527.
4. Nilai b3 = 0,493, berarti apabila variabel Motivasi Intrinsik (X1), dan Kompensasi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel Person Job Fit (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor Komitmen Organisasi Pada pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen naik sebesar 0,493.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 5 Uji t Coefficients**

No.	Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Signifikan si	Keterangan
1.	Motivasi Intrinsik (X1)	6,468	2,04841	,000	Berpengaruh
2.	Kompensasi (X2)	3,393	2,04841	,002	Berpengaruh
3.	Person Job Fit (X3)	2,968	2,04841	,006	Berpengaruh

Berdasarkan Tabel diatas di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan Motivasi Intrinsik dan Komitmen Organisasi .  
Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Intrinsik sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 6,468 > t_{tabel} 2,04841$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai berstatusTHL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- b) Hubungan Kompensasi dan Komitmen Organisasi.  
Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kompensasi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,393 > t_{tabel} 2,04841$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai berstatusTHL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- c) Hubungan *Person Job Fit* dan Komitmen Organisasi.  
Hasil uji t pada tabel IV-14 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Person Job Fit* sebesar  $0,006 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 2,04841$ . Hasil ini H3 diterima yang berarti *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

#### Uji simultan F

**Tabel 6**  
**Ringkasan Hasil Uji F simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180,191	3	60,064	29,74	,000 <sup>b</sup>
Residual	54,519	27	2,019		
Total	234,710	30			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), *Person Job Fit* , Kompensasi, Motivasi Intrinsik

Berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh *Fhitung* adalah  $29,746 > Ftabel 2,91$ , dengan tingkat signifikan  $0,000$ . Karena signifikan lebih kecil dari  $0,05$  sehingga diartikan bahwa variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* yang ada di Dinas Perindustrian dan Pedagangan Kabupaten Kebumen lebih baik maka komitmen organisasi pegawai berstatusTHL

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat..

#### Uji koefisien determinasi

**Tabel 7. Uji koefisien determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 <sup>a</sup>	,768	,742	1,42099

a. Predictors: (Constant), *Person Job Fit*,

Kompensasi, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar  $0,742$ , artinya  $74,2\%$  variabel Komitmen Organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* sedangkan sisanya  $25,8\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi intrinsik terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 6,468 > t_{tabel} 2,04841$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi Motivasi intrinsik para pegawai berstatusTHL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen maka Komitmen Organisasi para pegawai berstatusTHL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Muhamad (2019) yang menyatakan bahwa: "Ada pengaruh yang signifikan motivasi intrinsik terhadap komitmen organisasi PT. Konka Solusindo Manado ". Penelitian yang dilakukan oleh Defi Kris Astuti (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai teknisi mesin EDC BCA PT Lang Jaya Makmur Bersama. Hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan perlu memperhatikan motivasi intrinsik para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian lebih baik terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dengan ucapan terima kasih atau dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan mengikuti seminar/workshop, hal ini ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

##### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 3,393 > t_{tabel} 2,04841$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen maka Komitmen Organisasi para pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2015) yang menyatakan bahwa: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja”. Penelitian yang dilakukan oleh Ervanda Wildam Pratama (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Pegawai KSP Sumber Dana Mandiri Gresik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompensasi yang di berikan kepada pegawai berstatus THL di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara tunjangan agar lebih diperhatikan seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

### 3. Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung} 2,968 > t_{tabel} 2,04841$ , dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik *Person Job Fit* pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen maka Komitmen Organisasi para pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Isabella Ina (2019) menyatakan bahwa: “*Person-job fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada driver CV. Hegar Reja Mulia Kebumen”. Penelitian yang dilakukan oleh Ollani Vabiola Bangun (2017) menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Pegawai non-medis PT. Trisaka Reksa Waluyo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan *person job fit* para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara menetapkan standar evaluasi dalam merekrut tenaga kerja sehingga memiliki *person job fit* yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

### 4. Pengaruh Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $29,746 > F_{tabel} 2,91$ , dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan jika motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen lebih baik maka komitmen organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

### 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,742, artinya 74,2 % variabel Komitmen Organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* sedangkan sisanya 25,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* ini. Komitmen Organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* oleh karena itu salah satu langkah yang dapat diupayakan manajemen untuk meningkatkan Komitmen Organisasi pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen yaitu melalui perbaikan Motivasi intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* yang ada di organisasi.

## SIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi dan *Person Job Fit* terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL (Tenaga Harian Lepas) studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen dengan responden sebanyak 31 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hasil ini menyatakan bahwa semakin Motivasi Intrinsik para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen maka Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.

2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hasil ini menyatakan bahwa semakin kompensasi yang di terima para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen maka Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen juga akan meningkat.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Person Job Fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai berstatus THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan *person job fit* para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara menetapkan standar evaluasi dalam merekrut tenaga kerja sehingga memiliki *person job fit* yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, hal ini ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 74,2% variabel komitmen organisasi pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit*.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam penelitian ini hanya dari motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya karakteristik individu, *self efficacy*, *career development* dan lain sebagainya.
2. Keterbatasan kemampuan penulis serta waktu sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

#### **Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

##### **1. Implikasi Praktis**

a. Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan perlu memperhatikan motivasi intrinsik para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian lebih baik terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik dengan ucapan terimakasih atau dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dengan

mengikuti seminar atau workshop, hal ini ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

- b. Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meningkatkan kompensasi yang di berikan kepada pegawai berstatus THL di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, contohnya dengan cara tunjangan agar lebih diperhatikan seperti BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.
- c. *Person job fit* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan *person job fit* para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen diantaranya dengan cara menetapkan standar evaluasi dalam merekrut tenaga kerja sehingga memiliki *person job fit* yang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi seperti satpam sudah memiliki sertifikat satpam, sopir memiliki sim, hal ini bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai THL Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen.

##### **2. Implikasi Teoritis**

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian, mengingat penelitian ini hanya membatasi pada variabel motivasi intrinsik, kompensasi dan *person job fit*, terhadap komitmen organisasi sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi misalnya karakteristik individu, *self efficacy*, *career development* dan lain sebagainya.
- b. Penelitian yang selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan responden yakni bukan hanya anggota yang berstatus THL melainkan juga yang berstatus PNS.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aaker, David A.1997. *Manajemen Ekuitas Merek: Memanfaatkan Nilai dari Suatu Merek*. Jakarta : Penerbit Mitra Utama.
- A.M. Sardiman.2012. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Afiyanti, Yati & Rachmawati, Imami Nur.2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Agusty Ferdinand.2007. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Allen & Meyer.1997. *Comitment In The Workplace (Theory, Research and Aplication)*. Sage Publication London.
- Alniacik, E., Erat,S., & Akcin, K.2013.”*Does person-organization fit moderate the effect of effective commitment and job satisfaction on turnover intentions?Procedia-Socialand Behavioral Sciences*”. 99,274-281.
- Alwi, Syadaruddin.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Arikunto, S.2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti, Defi Kris.2019. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik terhadap Komitmen organisasi pegawai teknisi mesin EDC BCA pada PT. Lang Jaya Makmur Bersama*. Semarang : Universitas Semarang.
- Bangun, Ollani Vabiola.2017. *Pengaruh person-job fit dan person-organization fit terhadap komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (ocb) pada pegawai PT. Trisaka Reksa Waluyo*. Bali : Universitas Udayana.
- Bernardin and Russel.1993. *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Bohlander, George and Snell, Scott.2004. *Principles of Human Resource. Managemen*. 15<sup>th</sup> ed. Mason, OH : South Western – Cengage Learning.
- Ching, S. L., & Kee, D. M.2012. Work values-career commitment relationship of generation Y Teacher in Malaysia. *IPEDR*, 28.
- David, Fred R.2005. *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dennis Coon and John O.Mitterer.2010. *Introduction to Psychology: Gateway to Ming and Behavior*. Twelfth Edition. Canada: Cengage Learning.
- Dessler, G.2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- \_\_\_\_\_.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta : PT Indeks.
- Dirianzani, L., Sugiono, S. dan Hardiningtyas, D.2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Borongan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi*. *Jurnal Rekayasa Dan Manajemen Sistem Industri*. Vol. 2 (5).
- Fred Luthans.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta : PT. Andi.
- Gozhali Imam.2009. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit : Unversitas Diponegoro. Semarang.
- Gunarsa, Singgih D.2008. *Psikologi Anak: Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta : PT BPK Gunung Mulia.
- Hamalik, Oemar.2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandjo, Marihot Tua Effendi.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Melayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Agi Syarif.2015. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen organisasi pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja*. Jakarta : LPPM Universitas Bina Sarana.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A.2017. *Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi*. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*,7(1), 18-30.
- Ina, Isabella.2019. *Pengaruh Person Job Embeddedness dan person-job fit terhadap organizational citizenship behavior dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Driver Towing CV. Hegar Reja Mulia Kebumen*. Kebumen : STIE Putra Bangsa Kebumen.
- Jaleh Farzaneh. Et. Al.2014. “*The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit on OCB*. *Journal of. Applied Psychology*”. Vol. 43 No. 5 PP. 672-691.
- Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig.2002. *Organisasi dan Manajemen.penerjemah A. Hasim Ali*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D and Jhonson, E. C.2005. “*Consequences of Individuals Fit at work : A meta-analysis of Person Job Fit , Person Organization, Person Supervisor Fit, Personel Psychology*”. doi : 10. 1111/J. 1744.6570.2005.00672. X.
- Kristof, A. L.1996. “*Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*”, *Personnel Psychology*”. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x.
- Lauver, K. J and Kristof-Brown, A.2001. “*Distinguishing between employees*”. *Perceptions of Person Job and Person Organization fit*. Journal of Vocational Behavior. doi : 10. 1006/jvbe. 2001. 1807.
- Lukito, Heri Puspito.,Haryono , Andi Tri.,Warso,M Mukeri.2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja*. Journal of management, Vol.2,No. 2, hal 1 -15.
- Luthans, Fred.2002. *Organizational Behavior*. Third Edition. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Margono, Drs. S. Margono.2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta..
- Mathis Robert, Jalcson John.2002. *Manajemen Sumber Daya Mnesia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhamad, Rahayu.2019. *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Pegawai PT. Konka Solusindo Manado*. Universitas Sam Ratulangi.
- Mulyasa.2013. *Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum*. Bandung : Rosdakarya.
- Mustafa, Zaenal EQ.2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Nana Syaodih Sukmadinata.2006. *Metode Penelitian*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Pangarso, Astadi dan Frengki Ferdian A.2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat*. Bandung : Universitas Telkom.
- Pratama, Ervanda Wildam.2016. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai KSP Sumber Dana Mandiri Gresik*. Gresik : Universitas Brawijaya.
- Robbins, S. P.2001. “*Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi, Prenhallindo*”. doi: 10.1016/S0926-860X(03)00316-8.
- Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sekiguchi, Tomoki.2004. “*Person Organization Fit and Person Job Fit In Employee Selection : A Review of the literature*”. Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 (6) : 179-196.
- Siagian, Sondang.2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, D., dan Sugiarto.2006. *Metode Statistika*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry.2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_.2004. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- \_\_\_\_\_.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Uno, H.2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi AksaraBandung PT Remaja Rosdaka Karya.
- Vandenberg, Robert, J., & Charles, E.1992. “*Examining The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment.*” Journal of Management, March.
- Wibawa, Putra.2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Turnover Intention dengan KOMitmen Organisasi sebagai variable intervening PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Winardi.1990. *Azas-Azas Manajemen*. Bandung : Alurni