

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* (P-O FIT) DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA DIMODERASI

Edo Adhitya Darmawan, Alimuddin Rizal

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang

Email: Edoadhitya26@yahoo.com, rizalalimuddin@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasional memoderasi pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Buana Raya Semarang yang berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel dengan teknik *sensus sampling* sejumlah 110 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan *Person-Organization Fit* (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang.

Kata kunci: *Person-Organization Fit* (P-O fit), pengembangan karir, komitmen organisasional dan motivasi kerja

Abstract

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of Person-Organization Fit (P-O fit) and career development on employee motivation at CV. Buana Raya Semarang. To find out and analyze whether organizational commitment moderates the effect of Person-Organization Fit (P-O fit) and career development on employee motivation at CV. Buana Raya Semarang.

How to cite:	Edo Adhitya Darmawan, Alimuddin Rizal (2023), Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> (P-O Fit) Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dimoderasi, Vol. 8, No. 3, Maret 2023, Http://Dx.Doi.Org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11509
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

The population in this study were employees of CV. Buana Raya Semarang, totaling 110 people. Sampling with census sampling technique of 110 employees. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis used linear regression analysis. Based on the results of the study, it can be concluded that Person-Organization Fit (P- O fit) has a positive and significant effect on employee motivation at CV. Buana Raya Semarang. Career development has a positive and significant effect on employee motivation at CV. Buana Raya Semarang. Organizational Commitment Moderates the Effect of Person- Organization Fit (P-O fit) on Employee Work Motivation CV. Buana Raya Semarang. Organizational Commitment Moderates the Effect of Career Development on Employee Work Motivation CV. Buana Raya Semarang.

Keywords: *Person-Organization Fit (P-O fit), career development, organizational commitment and work motivation*

Pendahuluan

Faktor manusia sebagai pemikir dan pelaku masih sangat dominan dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini membuat sumber daya manusia dijadikan kekayaan yang harus ditingkatkan kegunaannya, untuk mewujudkannya dengan menciptakan situasi yang mampu memotivasi dan memungkinkan karyawan dalam mengembangkan serta meningkatkan suatu keahlian dan kompetensi yang dimiliki, dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya

Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai prestasi kerja yang baik. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah Person Organization Fit.

Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa Person organization fit (P-O fit) adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Astuti, 2010). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan

pegawai. Lebih lanjut (Kristof, 1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh pegawai. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. *Person-Organization Fit* (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) terhadap motivasi kerja pegawai pernah dilakukan oleh (Sariandriyani, 2016) yang menghasilkan *Person-Organization Fit* (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Nikmah, 2023) yang menghasilkan *Person-Organization Fit* (P-O fit) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah pengembangan karir. Menurut (Bahri & Nisa, 2017) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Selaras dengan pengertian tersebut, dapat diambil dikatakan pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang. Pegawai umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, pegawai akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

Pengembangan karir yang terbuka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai pernah dilakukan oleh (Kurnianto & Priyono, 2023). (Faishol & Priyono, 2023) serta (Bahri & Nisa, 2017) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh (Bown-Wilson, 2011) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai.

Selain faktor *Person-Organization Fit* (P-O fit) dan pengembangan karir, faktor komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut (Prasetyo, 2022) bahwa isu komitmen organisasional adalah masalah yang tidak boleh diabaikan dalam organisasi. Untuk dapat bekerjasama dan melaksanakan dengan baik, seorang pegawai patut mendapat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasional boleh berkembang jika jangkauan kerja dapat dipenuhi oleh organisasi dengan baik. Lebih-lebih lagi, dengan memenuhi harapan kerja ini, ia membawa kepada kepuasan kerja. Komitmen organisasional mencerminkan kekuatan penglibatan pekerja dan kesetiaan kepada organisasi.

Berdasarkan (Darmawati & Hayati, 2013) komitmen organisasional ialah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengetahui secara pribadi dan terikat kepada organisasinya. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi berkemungkinan melihat dirinya sebagai ahli sebenar organisasi. Lebih lanjut menurut (Darmawati & Hayati,

2013) komitmen organisasional ditakrifkan sebagai keinginan yang kuat untuk kekal sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha mengikut kehendak organisasi dan kepercayaan tertentu, dan penerimaan nilai dan harapan organisasi.

Komitmen organisasional adalah fungsi ciri-ciri pribadi dan fungsi situasional yang berkaitan dengan persekitaran kerja atau organisasi. Komitmen organisasi dibuat dan dipersetujui untuk memberikan kemudahan untuk mencapai jangkauan organisasi, memberikan ganjaran dan menetapkan hukuman. Oleh itu, tanda-tanda terbentuk yang boleh digunakan sebagai panduan (gaidar) bagi pegawai dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsi mereka. Pegawai yang mempunyai keupayaan kerja yang tinggi yang dicirikan oleh keingintahuan, empati dan kreativitas, supaya mereka dapat meningkatkan motivasi kerja dengan membantu rekan sekerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi mencapai tujuan yang maksimal.

Hal ini didukung beberapa riset terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Tambrin, Sudarsono, & Ayuningsih, 2018), (Anggraeni & Rahardja, 2018) yang menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utomo, 2011) yang menghasilkan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dengan Person-Organization Fit (P-O fit) yang tinggi dan pengembangan karir yang adil dan terbuka serta diperkuat atau dimoderasi komitmen organisasional yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai pada instansinya bekerja. Kajian penelitian mengenai pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja dimoderasi komitmen organisasional akan dilakukan karyawan CV. Buana Raya Semarang. Dengan berjalannya waktu, pada saat ini karyawan CV. Buana Raya Semarang sedang mengalami masalah yakni kurang maksimalnya motivasi kerja karyawan. Fenomena organisasi yang terjadi bahwa dengan kurang maksimalnya motivasi kerja karyawan mengakibatkan sering mengalami pelanggaran – pelanggaran kerja dan target penerimaan penjualan tidak sesuai target. Hal tersebut menjadi faktor pendorong CV. Buana Raya Semarang untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memperhatikan Person-Organization Fit (P-O fit), pengembangan karir dan komitmen organisasional sehingga motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang meningkat.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka peneliti berinisiatif untuk menguji tentang “Pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dimoderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan CV. Buana Raya Semarang)”. Agar pembahasan masalah dalam penelitian lebih jelas, maka perlu adanya perumusan masalah secara sistematis sebagai berikut : “Bagaimana Pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Dimoderasi Komitmen Organisasional Karyawan CV. Buana Raya Semarang ?”

Metode Penelitian

Populasi menurut (Hadi, 2006) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Buana Raya Semarang yang berjumlah 110 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Hadi, 2006). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Buana Raya Semarang. Pengambilan sampel dengan teknik census sampling yaitu menentukan jumlah sampel dari semua populasi yang ada. Adapun sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebesar 110 responden.

Lalu akan dilakukan uji validitas untuk mengukur valid tidaknya suatu indikator yang berbentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan analisis faktor yaitu dengan menguji apakah butir-butir indikator atau kuesioner yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk. Jika masing-masing pertanyaan merupakan indikator pengukur maka memiliki KMO diatas 0,5 dan signifikansi dibawah 0,05 serta memiliki nilai kriteria loading faktor pengujian sebagai berikut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) : Loading faktor $> (0,4)$ berarti valid dan Loading faktor $< (0,4)$ berarti tidak valid. Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien Alpha Cronbach menggunakan SPSS For Windows (Ghozali, 2006) dengan kriteria : Bila nilai alpha $> 0,7$ maka instrumen reliabel dan bila nilai alpha $< 0,7$ maka instrumen tidak reliabel

Metode Analisis yang dilakukan ialah analisis deskriptif responden menggambarkan karakteristik responden penelitian kita yang terdiri dari jenis kelamin , usia , pendidikan dan masa kerja. Analisis deskriptif variable menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan – pertanyaan dalam questioner , meliputi : mean, nilai minimum, nilai maksimum. Analisis Regresi Linear dengan Variabel Moderasi metode ini dilakukan dengan menambahkan variabel perkalian antara variabel bebas dengan variabel moderasinya dengan perangkat lunak SPSS versi 22 (Wicaksono & Suko, 2022).

Uji Model yang dilakukan ialah, uji koefisien determinasi, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase goodness of fit dari variabel independent terhadap variabel dependent (Cisilia & Amanah, 2017). Uji F untuk menguji pengaruh antara variabel independent terhadap variable dependent secara simultan atau bersama-sama dengan kriteria taraf signifikan (α) $< 0,05$ (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018).

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabe uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan SPSS (Lakoy, 2015). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) $< 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Regresi

Suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 1
Ringkasan Uji Regresi Linier Berganda

No	Hubungan Variabel	Model Regresi Persamaan						Ket
		Uji Model		Uji Hipotesa				
		Adjusted R Square	F	Sig.	B	T	Sig.	
Model 1 $Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$								
1	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap motivasi kerja	0,288	23,027	0,000	0,475	5,862	0,000	H ₁ diterima
2	Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja				0,312	3,845	0,000	H ₂ diterima
Model 2 $Y = \alpha_2 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_1.Z + e_2$								
1	Interaksi <i>Person Organization Fit</i> – komitmen organisasional				0,607	4,820	0,000	H ₃ diterima
Model 3 $Y = \alpha_3 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_2.Z + e_3$								
2	Interaksi pengembangan karir –komitmen organisasional				0,625	6,118	0,000	H ₄ diterima

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Analisis Regresi Berganda

Pengaruh *Person Organization Fit* dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja menghasilkan persamaan regresi $Y_1 = 0,475 X_1 + 0,312 X_2$. Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa *Person Organization Fit* dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar persepsi *Person Organization Fit* = 0,475 dan pengembangan karir = 0,312. Apabila semakin baik *Person Organization Fit* dan pengembangan karir, maka semakin meningkat motivasi kerja

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimana dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R Square mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *Person Organization Fit* dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi variabel motivasi kerja. Hasil koefisien

determinasi diperoleh angka koefisien Adjusted R Square sebesar 0,288. Hal ini berarti bahwa sebesar 28,8% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh persepsi keadilan dan kepribadian. Sedangkan sisanya $100\% - 28,8\% = 71,2\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel *Person Organization Fit* dan pengembangan karir.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel pengaruh *Person Organization Fit* dan pengembangan karir yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap motivasi kerja. Hasil F hitung 23,027 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka *Person Organization Fit* dan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja atau model persamaan regresi sudah layak

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji secara parsial (uji t) untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan kriteria taraf signifikan sebesar 0,05.

Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap motivasi kerja

Hasil uji regresi diketahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,475 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): *Person-Organization Fit* (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima.

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Hasil uji regresi diketahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,312 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima

Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji regresi diketahui Interaksi *Person-Organization Fit* – Komitmen Organisasional koefisien regresi 0,607 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H3): Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O fit) Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima

Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji regresi diketahui Interaksi Pengembangan Karir – Komitmen Organisasional dengan koefisien regresi 0,625 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis

keempat (H4): Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima

Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Person-Organization Fit dan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan komitmen organisasional sebagai moderasi pada karyawan CV. Buana Raya Semarang adalah sebagai berikut : Pengaruh Person Organization Fit terhadap motivasi kerja

Hasil uji regresi diketahui pengaruh Person Organization Fit terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,475 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1): Person-Organization Fit (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugianto & Thoyib, 2012) yang menghasilkan Person-Organization Fit (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Person organization fit (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Astuti, 2010). Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa Person organization fit (P-O fit) adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Mahardhika, 2006). Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan pegawai. Lebih lanjut (Fatmasari, 2017) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh pegawai. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi pegawai dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Person-Organization Fit (P-O fit) dihubungkan secara positif dengan motivasi kerja pegawai

Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Hasil uji regresi diketahui pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi 0,312 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2): Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Prihandini, Rohimat, & Msi, 2020) yang menghasilkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Menurut (Supardi, 2016) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Selaras dengan pengertian tersebut, dapat diambil dikatakan pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada jabatan organisasi yang akan datang. Pegawai umumnya mengharapkan dapat memiliki akses kepada informasi mengenai berbagai peluang untuk dipromosikan, akses ini penting terutama bila

lowongan pekerjaan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas, pegawai akan beranggapan bahwa prinsip keadilan kesamaan dalam kesempatan dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi. Pengembangan karir yang terbuka diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji regresi diketahui Interaksi Person-Organization Fit – Komitmen Organisasional koefisien regresi 0,607 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga (H3): Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima.

Darmawati dkk. (2013) komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengetahui secara pribadi dan terikat kepada organisasinya. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi berkemungkinan melihat dirinya sebagai ahli sebenar organisasi. Komitmen organisasional adalah fungsi ciri-ciri pribadi dan fungsi situasional yang berkaitan dengan persekitaran kerja atau organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan mempunyai keupayaan kerja yang tinggi yang dicirikan oleh keingintahuan, empati dan kreativitas, supaya mereka dapat memperkuat pada pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) terhadap motivasi kerja dengan membantu rekan sekerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi mencapai tujuan yang maksimal

Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji regresi diketahui Interaksi Pengembangan Karir – Komitmen Organisasional dengan koefisien regresi 0,625 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat (H4): Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang, diterima.

Komitmen organisasional menurut (Robbins, 2006) merupakan suatu status di mana suatu karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan mengharapakan untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Karyawan yang berkomitmen akan mempunyai keupayaan kerja yang tinggi yang dicirikan oleh keingintahuan, empati dan kreativitas, supaya mereka dapat memperkuat pada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan membantu rekan sekerja dan atasan dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi mencapai tujuan yang maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Person-Organization Fit dan pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja dengan komitmen organisasional

sebagai moderasi pada karyawan CV. Buana Raya Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Person-Organization Fit (P-O fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Dengan semakin baik Person-Organization Fit (P-O fit) pegawai, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Dengan semakin baik pengembangan karir, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh Person-Organization Fit (P-O fit) Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Dengan komitmen organisasional yang tinggi akan dapat mempengaruhi/ memperkuat pengaruh antara Person-Organization Fit (P-O fit) Terhadap Motivasi Kerja karyawan. Komitmen Organisasional Memoderasi Pengaruh pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Buana Raya Semarang. Dengan komitmen organisasional yang tinggi akan dapat mempengaruhi/ memperkuat pengaruh antara pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Anggraeni, Dena Aprilia, & Rahardja, Edy. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT leo agung raya, semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 211–224.
- Astuti, Sih Darmi. (2010). Model person-organization fit (PO Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 17(1).
- Bahri, Syaiful, & Nisa, Yuni Chairatun. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bown-Wilson, Dianne. (2011). The role of age in career progression: Motivation and barriers to fulfilment in older employees. *Managing an Age-Diverse Workforce*, 129–149. <https://doi.org/10.1057/9780230299115>
- Cisilia, Aimee, & Amanah, Lailatul. (2017). Pengaruh profitabilitas, leverage, cash position, growth dan kepemilikan manajerial terhadap kebijakan dividen. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).
- Darmawati, Arum, & Hayati, Lina Nur. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 10–17. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Faishol, Fuad, & Priyono, Bambang Suko. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja dengan Moderasi Iklim Organisasi pada KPP Pratama Demak. *Jurnal Ekonomika*, 7(1), 73–82. <https://doi.org/10.37541/ekonomika.v7i1.815>
- Fatmasari, Tutut Wahyu. (2017). Pengaruh person organization fit terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Ghozali, Imam. (2006). Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hadi, Sutrisno. (2006). *Metode Penelitian Riset*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Biologi UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kristof, Amy L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its

conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

Kurnianto, Donny Agus, & Priyono, Bambang Suko. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 177–198. <https://doi.org/10.51792/jeb.Vol10.Jeb1.243>

Lakoy, Amanda Carolina. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Mahardhika, Guntur. (2006). *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Nikmah, Miftakhun. (2023). *PENGARUH PERSON JOB FIT DAN PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PERUMDAM) TIRTA KENCANA JOMBANG*. STIE PGRI Dewantara Jombang.

Prasetyo, Heru Eko. (2022). Pelatihan, Kelengkapan Sarpras, Komitmen Organisasi dan Kinerja (Studi Pada Pegawai BPBD Kabupaten Pematang). *Serat Acitya*, 11(1), 69. <https://doi.org/10.56444/sa.v11i1.3075>

Prihandini, Rahmadhani Kworo, Rohimat, Asep Maulana, & Msi, S. H. I. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. BPRS Sukowati Sragen)*. IAIN SURAKARTA.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. *Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia*.

Sariandriyani, Eka. (2016). *HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. CITRA VAN TITIPAN KILAT DI JAKARTA*. Universitas Negeri Jakarta.

Sugianto, Siska Kristin, & Thoyib, Armanu. (2012). Pengaruh Person-Organization Fit (PO Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Alamat Korespondensi:(Pada Pegawai UB Hotel, Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 229–238.

Supardi, Endang. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).

Tambrin, Mohamad, Sudarsono, Bambang, & Ayuningsih, Dwi. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Crew KA Surabaya Kota PT.

Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan Pengembangan Karir Terhadap
Motivasi Kerja Dimoderasi

KAI DAOP VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneur*,
4(2), 47–68.

Utomo, Joko. (2011). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Wicaksono, Irfan Didik, & Suko, Bambang. (2022). Pengaruh Modal Psikologi Dan Knowles Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Moderasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jawa Tengah). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 576–590.

Yantika, Yuli, Herlambang, Toni, & Rozzaid, Yusron. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.

Copyright holder:

Edo Adhitya Darmawan, Alimuddin Rizal (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

