



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran  
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>  
 Volume 7 Nomor 3, 2024  
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2024  
 Reviewed : 11/06/2024  
 Accepted : 24/06/2024  
 Published : 25/06/2024

A'an Nurhadi<sup>1</sup>  
 Atika Aini Nasution<sup>2</sup>

## PENGARUH PENDEKATAN KEAHLIAN PADA KEINGINAN GUNA MENDAPATKAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MODERATOR STUDI KASUS GURU TK HASANUDDIN KOTA MEDAN

### Abstrak

Keinginan untuk keluar merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi jalannya organisasi. Keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik. Seorang yang mempunyai tujuan pendekatan yang tinggi dan organisasi tidak memberikan fasilitas serta dukungan yang memadai untuk mengembangkan keahliannya maka keinginan untuk keluar juga tinggi. Keinginan untuk keluar dapat diperlemah dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi dari seorang karyawan jika mereka merasa pekerjaannya menyenangkan, dan sesuai dengan kemampuannya maka hal itu akan menurunkan adanya keinginan untuk keluar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar dengan motivasi intrinsik sebagai variabel moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar yang ditunjukkan dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Motivasi intrinsik menunjukkan hasil negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Motivasi intrinsik terbukti memoderasi hubungan antara tujuan pendekatan keahlian pada keinginan untuk keluar, yang ditunjukkan dengan nilai sig  $0,026 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Pendekatan Keahlian, Motivasi Intrinsik, Keinginan Untuk Keluar.

### Abstract

The desire to leave is an important thing that can affect the course of the organization. The desire to leave can be influenced by several factors, namely the purpose of the expertise approach and intrinsic motivation. Someone who has a high approach goal and the organization does not provide adequate facilities and support for developing his skills then the desire to leave is also high. The desire to leave can be weakened by the high intrinsic motivation of an employee if they feel their work is fun, and according to their abilities, this will reduce the desire to leave. The purpose of this study was to determine the relationship between the objective of the skill approach on the desire to leave with intrinsic motivation as a moderator variable. The results showed that there was a significant positive effect between the goals of the skill approach on the desire to leave as indicated by a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Intrinsic motivation shows significant negative results on the desire to leave with a sig value of  $0.000 < 0.05$ . Intrinsic motivation is proven to moderate the relationship between the goals of the skill approach and the desire to leave, which is indicated by a sig value of  $0.026 < 0.05$ .

**Keywords:** Expertise Approach, Intrinsic Motivation, Desire to Quit.

### PENDAHULUAN

Era ekonomi yang semakin berkembang dan persaingan bisnis yang kompetitif, menuntut organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik. Hal ini

<sup>1</sup>Program Studi Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Battuta

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Retail, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Battuta  
 email: aan.nurhadi16@gmail.com, atikanasutionn@gmail.com

dikarenakan, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi khususnya untuk mendapatkan keunggulan kompetitif di seluruh dunia untuk pencapaian tujuannya (Devi dan Pojitha, 2012:1).

Perkembangan teknologi yang maju, perkembangan informasi, dan tersedianya modal tidak cukup tanpa didampingi sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga karyawan harus diperhatikan dengan baik agar permasalahan dalam organisasi bisa diminimalisir (Gomes, 2002:2). Salah satu masalah guru yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu, adanya turnover intention (keinginan karyawan untuk keluar). Organisasi semakin tergantung pada bakat karyawannya untuk mencapai kesuksesan dalam beradaptasi dengan perubahan pasar (Chen et al., 2011:159). Tingginya tingkat keluar-masuk karyawan, akan cenderung merugikan organisasi baik dari segi finansial maupun waktu. Hal tersebut didukung Perez (2008:15) yang mengemukakan, bahwa tingkat keluar-masuk karyawan berdampak pada biaya perekrutan dan pelatihan karyawan tambahan, pembayaran uang lembur karyawannya untuk menjaga kestabilan organisasi. Adapun keinginan karyawan untuk keluar tidak dapat berdiri sendiri, karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Adebayo dan Ogunsina (2011:14) keinginan untuk keluar merupakan keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Beberapa penelitian menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turnover intention (keinginan karyawan untuk keluar), seperti: kepuasan, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, stress kerja (Khan, 2014:38; Aydogdu dan Asikgil, 2011:51; Adebayo dan Ogunsina, 2011:16). Disisi lain, Kabungaidze dan Mahlatshana, (2013:60) Valentine et al. (2011:364), Egan (2004:294) mengemukakan, bahwa keinginan karyawan untuk keluar juga dapat dipengaruhi oleh umur, masa jabatan, budaya belajar organisasi, nilai etika, kreativitas. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, yaitu mastery-approach goals (tujuan pendekatan-keahlian) (Lindan Chang, 2005:344).

Tujuan pendekatan keahlian, berkaitan dengan mindset atau pola pikir keinginan untuk terus belajar, perasaan tertantang dan keinginan untuk terus mengembangkan keahlian. Tujuan pendekatan keahlian tersebut mempunyai pengaruh positif dan negatif terhadap organisasi. Karyawan dengan tujuan pendekatan-keahlian yang tinggi, membutuhkan fasilitas yang dapat mendukungnya. Sehingga keinginan dan perasaan tertantang untuk terus mengembangkan keahliannya dapat tersalurkan. Karyawan yang merasa tidak difasilitasi oleh organisasinya akan cenderung mencari tantangan baru di tempat lain. Hal tersebut di dukung oleh Dysvik dan Kuvaas, (2010:625) yang mengemukakan, bahwa tujuan pendekatan-keahlian berpengaruh secara positif terhadap keinginan untuk keluar. Semakin tinggi tujuan pendekatan keahlian karyawan maka akan semakin tinggi juga keinginannya untuk keluar. Disisi lain, terdapat faktor yang dapat meningkatkan komitmen seseorang dengan pekerjaannya, yaitu intrinsic motivation (motivasi intrinsik). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kenyamanan dan kesediaan seseorang untuk terus melakukan pekerjaannya (Ryan dan Deci, 2000:233). Kenyamanan dan kesediaan ini pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk keluar. Karyawan yang merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya maka keinginan karyawan untuk keluar lebih rendah karena motivasi intrinsik mengacu pada kesejahteraan, pembelajaran yang lebih baik, dan kepuasan psikologis karyawan (Deci dan Ryan, 2000:233).

Motivasi intrinsik berbeda dengan motivasi ekstrinsik, Ke dan Zhang (2010:785) mengemukakan, bahwa motivasi ekstrinsik berkaitan dengan dorongan yang berasal dari luar individu, seperti keinginan untuk memperoleh penghargaan, atau upaya untuk menghindari hukuman. Karyawan cenderung bekerja untuk tujuan mendapatkan sesuatu diluar pekerjaan itu sendiri. Sedangkan, motivasi intrinsik berkaitan dengan rasa tertantang dalam diri individu dan kompetensi yang berasal dari dalam aktifitas pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan cenderung merasa lebih nyaman pada pekerjaannya (Babakus et al., 2008:390). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki kesamaan perspektif dengan tujuan pendekatan keahlian, keduanya merupakan konsep yang didasarkan pada anggapan seseorang pada pekerjaannya sendiri. Akan tetapi, keduanya memiliki perbedaan, dimana tujuan pendekatan keahlian seseorang akan cenderung berdampak pada keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih menantang, sedangkan motivasi intrinsik justru berdampak pada

keinginan karyawan untuk terus melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik dapat menjadi variabel yang memperlemah hubungan diantara tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar karyawan (Dysvik dan Kuvaas, 2010:627). Beberapa penelitian telah menunjukkan, bahwa motivasi intrinsik juga dapat berperan sebagai variabel moderator dalam suatu hubungan (Grant, 2008:50).

(Dysvik dan Kuvaas, 2010:627) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa, hubungan diantara tujuan pendekatan-keahlian terhadap keinginan karyawan untuk keluar seseorang dapat di moderasi oleh faktor motivasi intrinsik. Hal tersebut menunjukkan, bahwa tinggi-rendahnya keinginan karyawan untuk keluar seseorang yang dipengaruhi tujuan pendekatan-keahlian dapat di perlemah oleh faktor motivasi intrinsiknya. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan, bahwa tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik berperan penting dalam mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar. Penelitian ini menjadi penting karena berbagai alasan sebagai berikut: Pertama, penelitian mengenai pengaruh tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik terhadap keinginan karyawan untuk keluar masih bersifat parsial. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Chang, (2005:337) yang mengkaji tujuan pendekatan-keahlian sebagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar di Lembaga keuangan Taiwan. Penelitian lainnya terkait keinginan karyawan untuk keluar juga pernah dikaji oleh Babakuset al., (2003:390), hal yang menemukan bahwa motivasi intrinsik berperan penting terhadap keinginan karyawan untuk keluar di Perhotelan Turki. Hal tersebut menunjukkan tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik berperan penting terhadap keinginan untuk keluar. Akan tetapi penelitian sebelumnya menguji faktor-faktor tersebut secara terpisah. Penelitian ini mencoba mengkaji model yang didasarkan dari beberapa penelitian tersebut. Kedua, penelitian mengenai Mastery-Approach Goals (tujuan pendekatankeahlian).

Sejauh yang penulis ketahui terdapat dua penelitian yang mengkaji tujuan tujuan pendekatan keahlian yaitu: Lin dan Chang (2005:338) yang mengkaji pengaruh tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan dilembaga keuangan Taiwan. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa tujuan pendekatan keahlian berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Penelitian selanjutnya, Dysvik dan Kuvaas (2010:627) yang mengkaji pengaruh tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik terhadap keinginan untuk keluar pada karyawan yang sedang menjalankan pelatihan di Norwegia. Dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk keluar karyawan. Ketiga, meskipun motivasi ekstrinsik merupakan faktor penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, akan tetapi motivasi intrinsik juga merupakan aspek penting dalam melakukan pekerjaan. Motivasi intrinsik lebih efektif dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik, dalam pengaruhnya terhadap keinginan untuk keluar, motivasi intrinsik lebih berpengaruh dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik.

Lebih lanjut bahwa, motivasi intrinsik dijadikan sebagai aktivitas yang ditentukan oleh diri sendiri, hal itu lebih berpengaruh dibandingkan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini berfokus pada motivasi intrinsik yang dianggap lebih berperan dalam mempengaruhi keinginan untuk keluar (Cho dan Perry, 2011:19) Keempat, penelitian ini menjadi lebih menarik, karena mencoba mengkaji mastery-approach goals (tujuan pendekatan keahlian) diarah manajemen. Kebanyakan penelitian mengenai tujuan pendekatan keahlian dilakukan diarah pendidikan. Karena siswa dengan mastery (tingkat keahlian) dari rata-rata teman sekelasnya akan cenderung lebih berinteraksi dan sampai level yang lebih tinggi untuk mengetahui banyak hal (Ohtani et al., 2013). Tujuan pendekatan keahlian dapat dikaji diarah manajemen dan bisnis (Dysvik dan Kuvaas, 2010). Pengembangan yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu, pada pengambilan sampel.

Dysvik dan Kuvaas (2010) dalam penelitiannya mencoba mengkaji hubungan tujuan pendekatan-keahlian, motivasi intrinsik terhadap keinginan karyawan untuk keluar kedalam satu model penelitian. Hal tersebut, tentu sangat penting terhadap pengembangan model sebelumnya. Penelitian ini, mencoba mengembangkan penelitian berdasarkan keterbatasan penelitian, dalam pengambilan sampelnya yang tidak mempertimbangkan demografi yang ada karena pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan email (Dysvik dan Kuvaas, 2010). Penelitian ini akan dilakukan pada Guru TK Hasanuddin Kota Medan. Guru TK merupakan

salah satu profesi yang mempunyai peran cukup penting dalam mengembangkan kepribadian dan keterampilan perkembangan peserta didik, peran guru penting untuk membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berakhlak mulia. Guru dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu dengan mengembangkan keahlian anggotanya untuk terwujudnya keahlian guru yang handal sehingga sebagai organisasi akademis perlu untuk memperhatikan perkembangan dan stabilitas guru. Tinggi rendahnya kualitas dan stabilitas akan sangat berdampak pada kemajuan sekolah tersebut.

Salah satu yang perlu diperhatikan oleh pihak sekolah adalah karakteristik guru TK yang memiliki semangat untuk selalu mengembangkan pengetahuan dan mengaplikasikannya, mampu membedakan masalah keluarga dan pekerjaan, dan kesediaan untuk mengoreksi apabila melakukan kesalahan. Karakteristik guru TK yang memiliki semangat untuk selalu mengembangkan pengetahuan perlu difasilitasi oleh pihak sekolah untuk menjaga stabilitas dan mengembangkan kualitas guru TK tersebut. Tujuan pendekatan keahlian yang dimiliki guru TK akan sangat berpengaruh pada keinginan untuk keluar ketika tidak difasilitasi oleh sekolah.

## METODE

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu peneliti berusaha untuk menemukan pengaruh langsung dari mastery approach goal (tujuan pendekatan keahlian) dan turnover intention (keinginan untuk keluar), serta pengaruh variabel moderator intrinsic motivation (motivasi intrinsik) dari hubungan tujuan pendekatan keahlian dan keinginan untuk keluar tersebut (studi kasus pada Guru TK Hasanuddin Kota Medan). Desain penelitian meliputi: populasi, sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, dan analisis data. Sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Sedangkan, data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu data yang ada di UPTD Kecamatan Helvetia Kota Medan

### 1. Mastery Approach Goals

Tujuan pendekatan keahlian adalah pengembangan kemampuan baru, dimana seseorang berusaha mempelajari tugas sesulit apapun sebagai sebuah tantangan untuk mendapatkan keterampilan dan menguasainya. Guru TK yang mempunyai mastery approach goal tercermin dari niat seseorang dalam menjalankan tugasnya serta rasa keingin tahuan yang besar dari seorang guru TK dalam menghadapi tugas baru sebagai tantangan dalam bekerja dan menjadikan hal itu sebagai kesempatan untuk guru TK mendapatkan sebuah pengalaman dan keterampilan baru. Mastery approach goals diukur dengan 6 item pertanyaan mastery approach goals Scale yang dikembangkan oleh Vande walle (1997) dengan memakai skala Like Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (d disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut adalah “Saya menikmati tantangan dan tugas sulit dimana saya akan belajar kemampuan yang baru”.

### 2. Turnover Intention

Keinginan keluar merupakan keinginan guru TK untuk keluar dari organisasi karena ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain yang mempunyai pekerjaan yang lebih menarik. Guru TK dengan keinginan untuk keluar yang tinggi ditandai dengan anggapan dan perilaku guru TK yang cenderung menunjukkan tidak ada prospek pada pekerjaannya, keinginan untuk keluar dalam jangka waktu dekat dan intensitas dalam mencari informasi pekerjaan lain. Turnover Intention diukur dengan 6 item pertanyaan dari Turnover intention Scale yang dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) dengan memakai skala Like Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (d disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan”

### 3. Intrinsic Motivation (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah sebuah ketertarikan seseorang yang muncul dalam diri sendiri sehingga seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun. Guru TK yang termotivasi secara intrinsik akan menunjukkan ketertarikan dan keyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) motivasi intrinsik diukur 5 item dari intrinsic motivation scale dengan memakai skala Like

Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (d disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Pekerjaan saya penuh arti”.

#### 4. Moderasi Variabel moderator

Merupakan variabel lain yang kuat (moderat) dalam mempengaruhi hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Moderator adalah variabel ketiga yang mempengaruhi korelasi zero-order antara dua variabel lainnya. Variabel moderator ini dapat mengubah hubungan awal yang secara ideal atau teoritis yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan yang semula positif dapat berubah menjadi negatif. Variabel moderator selalu pada tingkat yang sama sebagai variabel prediktor. Berdasarkan hal tersebut model dengan variabel tersebut merupakan anteseden, eksogen atau variabel bebas terhadap variabel dependen. Dengan kata lain variabel moderating adalah variabel yang dapat memperkuat tetapi juga dapat memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel terikat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Mastery Approach Goals

Tujuan pendekatan keahlian adalah pengembangan kemampuan baru, dimana seseorang berusaha mempelajari tugas sesulit apapun sebagai sebuah tantangan untuk mendapatkan keterampilan dan menguasainya. Guru TK yang mempunyai mastery approach goal tercermin dari niat seseorang dalam menjalankan tugasnya serta rasa keingin tahun yang besar dari seorang guru TK dalam menghadapi tugas baru sebagai tantangan dalam bekerja dan menjadikan hal itu sebagai kesempatan untuk guru TK mendapatkan sebuah pengalaman dan keterampilan baru. Mastery approach goals diukur dengan 6 item pertanyaan mastery approach goals Scale yang dikembangkan oleh Vande walle (1997) dengan memakai skala Like Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (di disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut adalah “Saya menikmati tantangan dan tugas sulit dimana saya akan belajar kemampuan yang baru”.

### 2. Turnover Intention

Keinginan keluar merupakan keinginan guru TK untuk keluar dari organisasi karena ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain yang mempunyai pekerjaan yang lebih menarik. Guru TK dengan keinginan untuk keluar yang tinggi ditandai dengan anggapan dan perilaku guru TK yang cenderung menunjukkan tidak ada prospek pada pekerjaannya, keinginan untuk keluar dalam jangka waktu dekat dan intensitas dalam mencari informasi pekerjaan lain. Turnover Intention diukur dengan 6 item pertanyaan dari Turnover intention Scale yang dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) dengan memakai skala Like Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (di disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan”

#### 1. Intrinsic Motivation (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik adalah sebuah ketertarikan seseorang yang muncul dalam diri sendiri sehingga seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun. Guru TK yang termotivasi secara intrinsik akan menunjukkan ketertarikan dan keyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Dikembangkan oleh Dysvik dan Kuvaas (2010) motivasi intrinsik diukur 5 item dari intrinsic motivation scale dengan memakai skala Like Likert dimulai dari 1 = dalam ukuran paling kecil sampai dengan 5 = ukuran paling besar (di disesuaikan dengan konteks pertanyaan). Contoh dari item pertanyaan tersebut “Pekerjaan saya penuh arti”.

#### 2. Moderasi Variabel moderator

Merupakan variabel lain yang kuat (moderat) dalam mempengaruhi hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Moderator adalah variabel ketiga yang mempengaruhi korelasi zero-order antara dua variabel lainnya. Variabel moderator ini dapat mengubah hubungan awal yang secara ideal atau teoritis yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat. Hubungan yang semula positif dapat berubah menjadi negatif. Variabel moderator selalu pada tingkat yang sama sebagai variabel prediktor. Berdasarkan hal tersebut model dengan variabel tersebut merupakan anteseden, eksogen atau variabel bebas terhadap variabel dependen. Dengan kata lain variabel

moderating adalah variabel yang dapat memperkuat tetapi juga dapat memperlemah hubungan variabel bebas dan variabel terikat

### 3. Uji Statistik

Deskriptif Ghozali (2013:19) mengemukakan analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Statistik deskripsi pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis faktor demografi responden. Karakteristik atau latar belakang responden yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini adalah daerah asal mahasiswa, tahun angkatan, usia responden, jenis kelamin, dan pengalaman tinggal di Medan. Data penelitian masing-masing variabel dideskriptifkan dalam bentuk deskriptif prosentase. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5, dengan begitu dapat diketahui rumus angka indeks yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor indikator: } \frac{(\%F1x1) + (\%F2x2) + (\%F3x3) + (\%F4x4) + (\%F5x5)}{5}$$

Keterangan:

F1 : frekuensi responden menjawab 1 (STS)

F2 : frekuensi responden menjawab 2 (TS)

F3 : frekuensi responden menjawab 3 (N)

F4 : frekuensi responden menjawab 4 (S)

F5 : frekuensi responden menjawab 5 (SS)

Dalam menentukan kriteria masing-masing indikator dalam variabel persepsi dukungan organisasi, digunakan metode tiga kriteria kotak (Three-box method) yaitu dengan membagi rentang interval kelas menjadi tiga kelas yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks. Nilai jawaban responden tidak berangkat dari 0 melainkan dari nilai 1-10 yang memiliki nilai 10 sampai 100 dengan rentang sebesar 90 yang kemudian dibagi atas tiga kotak interval yang akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks seperti tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 1. Kriteria Nilai Interval

No	Interval Skor	Kriteria
1	10,00 – 40	Rendah
2	40,01 – 70	Sedang
3	70,01 – 100	Tinggi

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan-temuan yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa :

Tujuan pendekatan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK dengan tujuan pendekatan keahlian yang tinggi maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk keluar. Motivasi intrinsik berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi maka tingkat keinginan untuk keluar rendah. Motivasi intrinsik dapat menjadi moderator pengaruh tujuan pendekatan keahlian terhadap keinginan untuk keluar. Hal ini memberikan gambaran bahwa guru TK yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi akan memperlemah adanya keinginan untuk keluar yang dipengaruhi tingginya tujuan pendekatan keahlian guru TK.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aramita, F., Siregar, D., Harahap, A. S., & Harahap, B. (2022). THE EFFECTIVENESS OF ENTREPRENEURIAL SPIRIT VALUES AGAINST SUCCESS AT UD. SIMPANG JODOH TEMBUNG PERCUT SEI TUAN. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1579–1585.
- Ardiyana, R. D., Akbar, Z., & Karnadi, K. (2019). Pengaruh keterlibatan orang tua dan motivasi intrinsik dengan kepercayaan diri anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia*

- Dini, 3(2), 494–505.
- Atkinson, J. W. (1964). An introduction to motivation.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 25–41.
- Gardner, R. C. (1988). Attitudes and motivation. *Annual Review of Applied Linguistics*, 9, 135–148.
- Geen, R. G. (1991). Social motivation. *Annual Review of Psychology*, 42(1), 377–399.
- Genette, G. (1968). Vraisemblance et motivation. *Communications*, 11(1), 5–21.
- Handayani, R. D. (2017). Analisis motivasi intrinsik dan ekstrinsik mahasiswa calon guru fisika.
- Harahap, B. (2020). Rancang Bangun Sistem Penggajian Secara Multi User (Studi Kasus Pada SMA Negeri 2 Sampean). *Jurnal Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi (JIKTI)*, 1–10. <https://journal.hdgi.org/index.php/jikti/article/view/1%0Ahttps://journal.hdgi.org/index.php/jikti/article/download/1/1>
- Harahap, B. (2021). Penerapan Keamanan Owasp Terhadap Aplikasi GTFW Pada Website Universitas Battuta. 1(2), 80–86.
- Idris, M. (2007). Problem Kemiskinan: Analisis Sebab dan Jalan Keluar. *Aplikasia Vol. VIII, No. 1*, Juni 2007.
- Irbayuni, S. (2012). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi terhadap keinginan untuk pindah kerja Pada PT. Surya sumber daya energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76–87.
- K-Means Analysis in Grouping Abilities of Battuta University Informatics Study Program Students. (n.d.).
- Lai, E. R. (2011). Motivation: A literature review. *Person Research's Report*, 6, 40–41.
- Lauma, A. (2017). Unsur-unsur intrinsik cerita pendek “Protes” karya Putu Wijaya. Sam Ratulangi University.
- Lumsden, L. S. (1994). Student Motivation. *Research Roundup*, 10(3), n3.
- Mansyur, A. Y. (2013). Personal prophetic leadership sebagai model pendidikan karakter intrinsik atasi korupsi. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 4(1).
- Maulana, F. H. (2015). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. Brawijaya University.
- Muhadi, M. (2015). Analisis Pengaruh Equity Terhadap Niat Untuk Keluar Organisasi. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 1(1), 58–73.
- Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.
- Nasution, A. A., Harahap, B., Ritonga, Z., & others. (2022). The Influence of Product Quality, Promotion and Design on Purchase Decisions for Yamaha Nmax Motor Vehicles SPSS Application Based. *International Journal of Economics (IJEC)*, 1(1), 1–13.
- Nasution, A. A., Broto, B. E., Munawarah, M. (2022) The Influence of Demographic Characteristics, Perceived Organizational Support on Affective Commitment. *Jurnal Ekonomi* 11 (03), 489-499.
- Nasution, A. A. (2021) Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di PT. Astra Internasional Tbk-Tso Auto 2000 Cabang Sisingamangaraja Medan. *Sintaksis*, 1(2), 18-23
- Nasution, A. A. (2021) The Effect of Demographic Characteristics, Service and Perceived Organizational Support on Affective Commitment in PT. Bensatra Medan Advertising. *Jurnal Mantik*, 5(2), 1237-1245
- Nasution, A. A. (2022) Asistensi The Effect of Quality of Work Life and Teamwork on Employee Performance Moderated Work Effectiveness on CV. Ibnu Aqil Mandiri Lubuk Pakam. *Jurnal Mantik*, 5(4), 2500-2507
- Nasution, A. A. (2022) Analisis Strategi Penempatan Kerja, Beban dan Budaya Organisasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Sintaksis*, 2(2), 9-16
- Neill, J. (2002). What is motivation?
- Niermeyer, R., & Seyffert, M. (2011). Motivation (Vol. 227). Haufe-Lexware.
- Nikmah, F. (2012). Konsep diri anak pekerja seks komersial yang tinggal ditengah masyarakat. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 1(1), 78–84.

- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, G., & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- Permana, A., Juwita, L., & Zenab, A. S. (2019). Analisis Unsur Intrinsik Novel Menggapai Matahari Karya Dermawan Wibisono. *Parole: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 2(1), 21–26.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 59–66.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. Udayana University.
- Saxer, U. P., & Mühlemann, H. R. (1975). Motivation and education. *Schweizerische Monatsschrift Fur Zahnheilkunde= Revue Mensuelle Suisse d'odonto-Stomatologie*, 85(9), 905–919.
- Schmalt, H.-D., & Langens, T. A. (2009). *Motivation*, 4. W. Kohlhammer Verlag.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sumasari, Y. J. (2014). Analisis unsur-unsur intrinsik dalam hikayat cerita taifah. *Pena: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 4(1).
- Suryaratr, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 77–83.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. Udayana University.