

# Analisis Rapid Miner Terhadap Tujuan Pendekatan Keahlian Pada keinginan Untuk Keluar Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderator

<sup>1</sup>Muhammad Asyari Syahab, <sup>2</sup>Zurrivan Purnama

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

<sup>2</sup>Prodi Manajemen Retail, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Battuta

<sup>1</sup>[arisyahab1987@gmail.com](mailto:arisyahab1987@gmail.com), <sup>2</sup>[zurivan.purnama@gmail.com](mailto:zurivan.purnama@gmail.com)

## ABSTRAK

Keinginan untuk keluar adalah hal terpenting yang mungkin Mempengaruhi operasi organisasi. Keinginan untuk pergi dapat mempengaruhi Beberapa faktor yaitu tujuan dan motivasi intrinsik dari pendekatan keahlian. Anda memiliki sasaran pendekatan yang tinggi, tetapi organisasi Anda tidak mencapainya Peralatan dan dukungan yang memadai untuk mengembangkan keahlian Saya benar-benar ingin berhenti. Dapat melemahkan keinginan untuk berjalan Jika motivasi intrinsik karyawan tinggi, dengan ini Saya menemukan karyanya menarik dan sepadan dengan keahliannya. Keinginan untuk pergi berkurang. Tujuan penelitian ini Untuk menemukan hubungan antara tujuan dan aspirasi dari pendekatan keahlian Kami memperoleh motivasi intrinsik sebagai variabel moderator. Subyek penelitian ini adalah guru SMA Budi Luhur. Kota Medan dengan menggunakan simple random sampling dan teknik pengumpulan data Hitung jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* yang terkenal dengan jumlah guru 36 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, metode analisis Tentukan hubungan menggunakan pengujian parsial dan analisis residual antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa ada efek positif yang nyata Antara tujuan pendekatan penilaian dan keinginan implisit untuk pensiun Nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Motivasi Intrinsik Memiliki Konsekuensi Negatif Signifikan untuk keinginan berjalan, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Motivasi intrinsik telah terbukti melunakkan hubungan antara tujuan pendekatan Keahlian dalam keinginan pensiun ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,026$ .  $0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tujuan dari pendekatan keahlian adalah untuk Motivasi intrinsik di antara individu memainkan peran penting dalam pembentukannya keinginan untuk keluar. Ini menunjukkan bahwa kita bisa menurunkan Guru SMA Budi Luhur membutuhkan motivasi intrinsik yang tinggi untuk memenuhi keinginan mereka untuk berhenti Orang yang menganggap pekerjaan mereka bermakna ketika mereka mengerjakannya

**Kata Kunci:** *Rapid Miner, Motivasi Intrinsik, Keinginan Untuk Keluar.*

## PENDAHULUAN

Era ekonomi yang semakin berkembang dan persaingan bisnis yang kompetitif, menuntut organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia sangat penting untuk setiap organisasi khususnya untuk mendapaSMAAn 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 sukses 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 mendapaSMAAn 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 pendekatankeahlian 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 pendekatankeahlian 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 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 intrinsikjuga 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 intrinsikdijadikan 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 SMA Budi Luhur Kota Medan. Guru SMA 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 SMA yang memiliki

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

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Rapid Miner*

Menurut (CTI dkk., 2017), *RapidMiner* merupakan *software*/perangkat lunak untuk pengolahan data. Dengan menggunakan prinsip dan algoritma data *mining*, *RapidMiner* mengekstrak pola-pola dari data set yang besar dengan mengkombinasikan metode statistika, kecerdasan buatan dan *database*. *RapidMiner* memudahkan penggunaanya dalam melakukan perhitungan data yang sangat banyak dengan menggunakan operator-operator. Operator ini berfungsi untuk memodifikasi data. Data dihubungkan dengan node-node pada operator kemudian kita hanya tinggal menghubungkannya ke node hasil untuk melihat hasilnya. Hasil yang diperlihatkan *RapidMiner* pun dapat ditampilkan secara visual dengan grafik. Menjadikan *RapidMiner* adalah salah satu *software* pilihan untuk melakukan ekstraksi data dengan metode-metode data mining. Menurut Aprilla (2013), *RapidMiner* memiliki beberapa sifat sebagai berikut:

- Ditulis dengan bahasa pemrograman *Java* sehingga dapat dijalankan diberbagai sistem operasi;
- Proses penemuan pengetahuan dimodelkan sebagai operator *trees*;
- Representasi XML internal untuk memastikan format standar pertukaran data;
- Bahasa scripting memungkinkan untuk eksperimen skala besar dan otomatisasi eksperimen;
- Konsep multi-layer untuk menjamin tampilan data yang efisien dan menjamin penanganan data;
- Memiliki GUI, command line mode, dan *Java API* yang dapat dipanggil dari program lain.

Menurut (Aprilla, 2013), beberapa *fitur RapidMiner* antara lain:

- Banyaknya algoritma data mining, seperti *decision tree* dan *selforganization map*;
- Bentuk grafis yang canggih, seperti tumpang tindih diagram histogram, tree chart dan *3D Scatter plots*;
- Banyaknya variasi plugin, seperti *text plugin* untuk melakukan analisis teks;
- Menyediakan prosedur data mining dan machine learning termasuk: ETL (*extraction, transformation, loading*), data *preprocessing*, visualisasi, modelling dan evaluasi;
- Proses data mining tersusun atas operator-operator yang nestable, dideskripsikan dengan XML, dan dibuat dengan GUI;
- Mengintegrasikan proyek data mining Weka dan statistika R. *Mastery Approach Goald*

Menurut Sujan et al., (1994:40) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tujuan pendekatan keahliankaryawan, yaitu:

#### a. *Positif feedback*

Mencerminkan kemampuan dan kompetensi yang telah ditunjukkan dengan sukses.

Contoh: Ketika karyawan merasakan bahwa kemampuan dan kompetensinya dapat ditunjukkan dan berguna dalam menjalankan pekerjaannya maka hal tersebut menunjukkan adanya *positive feedback* antar karyawan dan pekerjaannya.

#### b. *Negative feedback*

Sebaliknya, *negative feedback* mencerminkan kemampuan dan kompetensi yang telah gagal untuk ditunjukkan. Contohnya: Ketika karyawan menganggap bahwa pekerjaannya saat ini tidak mampu mengeluarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya maka *negative feedback* antar karyawan dan pekerjaannya.

Menurut Button dan Mathieu (1996:32) terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan pengukuran tujuan pendekatan keahlian, yaitu:

#### a. *A desire to engage in challenging activities*

Merupakan keinginan untuk menggunakan kemampuannya dalam melakukan suatu aktivitas

yang menantang.

b. *An eagerness to improve oneself*

Merupakan keinginan untuk belajar dan memperbaiki diri sendiri

c. *And tendency to use one's past performance as a standard to evaluate current performance.*

Merupakan kecenderungan untuk menggunakan prestasi atau kinerja sebelumnya sebagai standar untuk prestasi atau kinerja yang akan datang.

### **Intrinsic Motivation**

Menurut Ryan dan Deci (2000:71) motivasi intrinsik mengacu pada kegiatan untuk kepuasan yang ada pada kegiatan diri sendiri. Pada hakekatnya perilaku termotivasi secara intrinsik tidak bergantung pada bantuan, mereka tidak memerlukan bantuan operasional dengan konsekuensi yang dipisahkan karena mereka melakukan suatu kegiatan yang menarik itu sendiri yang bermanfaat secara intrinsik (Ryan dan Deci, 2000:233) Ryan dan Deci, (2000:70) kemungkinan tidak ada fenomena tunggal yang mencerminkan potensi positif sifat manusia sebanyak motivasi intrinsik, yang melekat untuk mencari hal baru dan tantangan, memperluas dan latihan kemampuan seseorang, mengeksplorasi, dan belajar. Motivasi intrinsik muncul karena pekerjaan itu sendiri dirasa menarik, atau dianggap memuaskan (Amabile et al, 1994:950). Motivasi intrinsik memungkinkan seseorang untuk berkembang yang ditandai dengan rasa aman dan keterkaitan Ryan dan Deci, (2000:71). Motivasi intrinsik menghasilkan kualitas belajar yang tinggi dan kreativitas (Ryan dan Deci, 2000:55). Ryan dan Deci, (2000:56) motivasi intrinsik didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang menjadi kepuasan yang cukup dari beberapa konsekuensi. Menurut, Amabile et al, (1994:951) konsep motivasi intrinsik meliputi tantangan, kesenangan, pengayaan pribadi, ketertarikan, dan penentuan nasib sendiri (*selfdetermination*). Ada kemungkinan bahwa beberapa perilaku termotivasi secara intrinsik, seperti tugas yang sulit, dan tantangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah sebuah ketertarikan seseorang yang muncul dalam diri sendiri sehingga seseorang yang termotivasi secara intrinsik dapat menyelesaikan pekerjaan sesulit apapun.

### **Turnover Intention (Keinginan Untuk Keluar)**

Menurut Adebayo dan Ogunsina (2011:14) *turnover intention* adalah keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Khan (2014:32) keinginan untuk keluar digambarkan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk keluar didefinisikan sebagai sikap seseorang yang menarik diri dari organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011:46). Robbins (2008:38), menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan dari pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat tidak dapat dikontrol oleh karyawan yang mengalaminya. Lambert et al., (2001:246) mengemukakan bahwa karyawan mengekspresikan keinginan berpindah ketika mereka melihat bahwa ada kesempatan kerja yang dapat diterima lainnya. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan suatu organisasi atau memutuskan hubungan dengan organisasi (Carolina, 2012:9). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi karena ada kesempatan untuk bekerja ditempat lain yang mempunyai pekerjaan yang lebih menarik.

## **METODE PENELITIAN**

Desain 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 *moderatorintrinsic motivation (motivasi intrinsik)* dari hubungan tujuan pendekatan keahlian dan keinginan untuk keluar tersebut (studi kasus pada Guru SMA Budi Luhur). 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 SMA Budi Luhur Kota Medan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. 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 presentase 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 atastiga kotak interval yang akan menghasilkan rentang sebesar 30 yang digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yang ditunjukkan oleh tabel 1. sebagai berikut:

**Tabel 1. Kriteria Nilai Interval**

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

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik *non-paramaterik Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam model regresi, salah satunya dapat dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation model* (VIF).

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai  $tolerance \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut: Melihat hasil uji Glejser yaitu dengan meregres nilai *absolut* residual terhadap variabel

dependen. Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi  $\alpha = 0.05$  maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan data ordinal dan untuk menguji hipotesis, pengujian menggunakan uji signifikansi parameter individual (uji t). Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan signifikansi level 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$ : variabel independen secara parsial tidak berpengaruh pada variabel dependen
2.  $H_a$ : variabel independen secara parsial berpengaruh pada variabel dependen Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut:
  - a. Jika nilai sig hitung < sig tabel ( $\alpha = 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen
  - b. Jika nilai sig hitung > sig tabel ( $\alpha = 0.05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen.

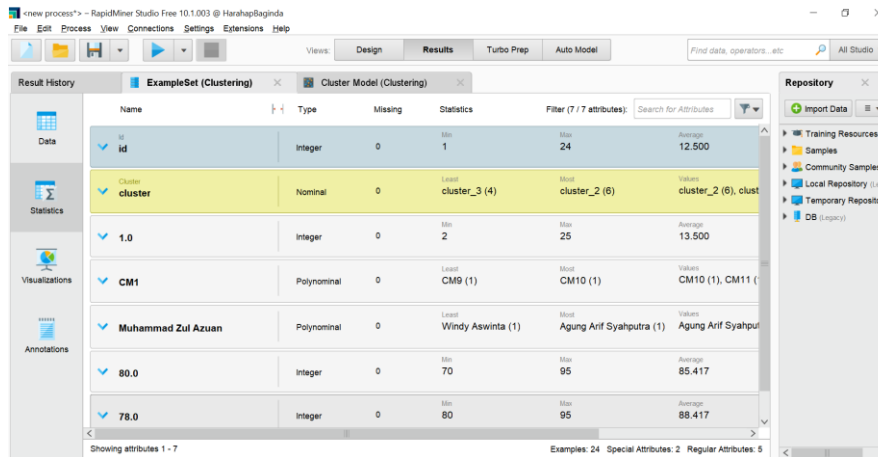
### 4. Moderasi

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. Analisis residual bertujuan menguji pengaruh deviasi (penyimpangan) dari suatu model. Fokusnya adalah ketidakcocokan (*lack of fit*) yang dihasilkan dari deviasi hubungan linear antar variabel independen. *Lack of fit* ditunjukkan oleh nilai residual didalam regresi. Dalam hal ini jika terjadi kecocokan antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik (nilai residual kecil atau nol) yaitu tujuan pendekatan keahlian tinggi dan motivasi intrinsiknya tinggi, maka keinginan untuk keluar rendah. Maka dikatakan variabel motivasi intrinsik tidak memoderasi. Sebaliknya jika terjadi ketidakcocokan atau *lack of fit* antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik (nilai residual besar) yaitu tujuan pendekatan keahlian tinggi dan motivasi intrinsik rendah, maka keinginan untuk keluar akantinggi, maka dikatakan variabel motivasi intrinsik memoderasi. Persamaan regresi menggambarkan variabel motivasi intrinsik merupakan variabel moderating dan ini ditunjukkan dengan nilai koefisien keinginan untuk keluar signifikan dan negatif hasilnya (yang berarti adanya *lack of fit* antara tujuan pendekatan keahlian dan motivasi intrinsik mengakibatkan keinginan untuk keluar rendah atau berpengaruh negatif) (Ghozali, 2013:240). Persamaan Regresi :

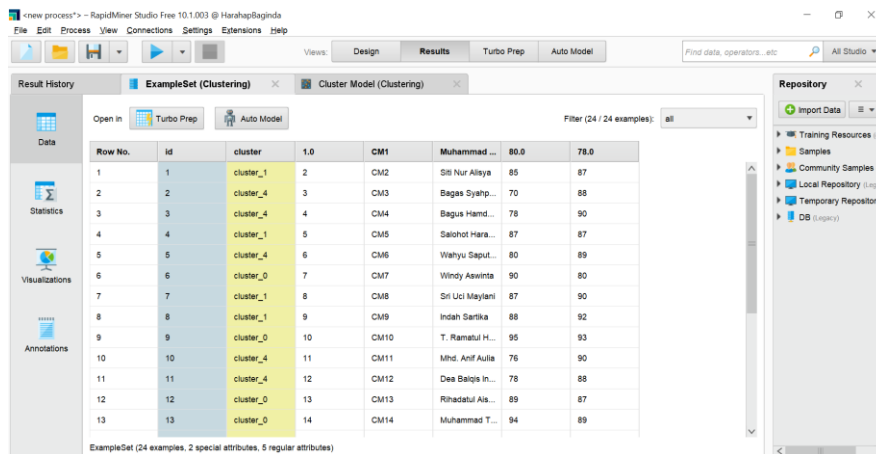
$$X_2 = a + b_1 X_1 + e$$

$$|e| = a + b_1 Y$$

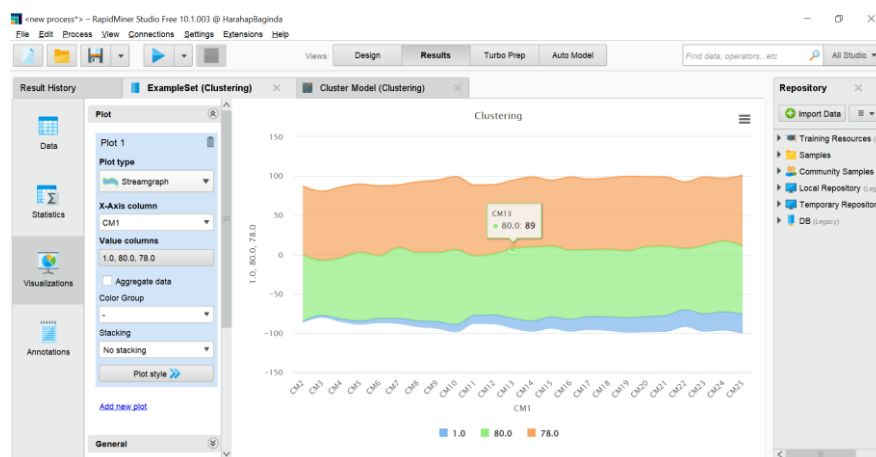
### 5. Implementasi Rapid Miner



Gambar 1. Statistik Moderasi



Gambar 2. Data Intrinsik



Gambar 3. Visualization

## KESIMPULAN

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

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

## REFERENSI

- Alsaqer, A. F., & Sasi, S. (2017). Movie review summarization and sentiment analysis using rapidminer. *2017 International Conference on Networks & Advances in Computational Technologies (NetACT)*, 329–335.
- 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.
- Baginda, B. H., Singarimbun, R. N., & Hasibuan, E. H. (2022). Penggunaan Sosial Media Interaktif Di Masa Pandemi Guna Untuk Meningkatkan Kreatifitas Siswa SMK Halongonan Kelas X. *Mejuajua: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 1(3), 1–6.
- Boranbayev, A., Shuitenov, G., & Boranbayev, S. (2020). The method of analysis of data from social networks using rapidminer. *Intelligent Computing: Proceedings of the 2020 Computing Conference, Volume 2*, 667–673.
- DAN, I. T. I., & BARU, T. (2013). *Sistem informasi manajemen*.
- Delen, D. (2012). Extracting Knowledge from published literature using RapidMiner. *Practical Text Mining and Statistical Analysis for Non-Structured Text Data Applications*, 375–394.
- Ertek, G., Tapucu, D., & Arin, I. (2013). Text mining with rapidminer. *RapidMiner: Data Mining Use Cases and Business Analytics Applications*, 241.
- Gupta, G., & Malhotra, S. (2015). Text document tokenization for word frequency count using rapid miner (taking resume as an example). *Int. J. Comput. Appl.*, 975, 8887.
- Hanafi, M. (2015). *Manajemen*.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen*.
- Harahap, B. (2019). Penerapan Algoritma K-Means Untuk Menentukan Bahan Bangunan Laris (Studi Kasus Pada UD. Toko Bangunan YD Indarung). *Ready Star*, 2(1), 394–403.
- Harahap, B. (2020). Rancang Bangun Sistem Penggajian Secara Multi User (Studi Kasus Pada SMA Negeri 2 Sampen). *Jurnal Ilmu Komputer Dan Teknologi Informasi (JIKTI)*, 1(1), 1–10.
- Harahap, B. (2021). Penerapan Keamanan Owasp Terhadap Aplikasi GTFW Pada Website Universitas Battuta. *Jurnal Informatika Dan Teknologi Pendidikan*, 1(2), 80–86.
- Harahap, B., Hasibuan, E. H., Rambe, A., Singarimbun, R. N., & Syahputra, D. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Kewirausahaan dan Pemasaran Digital Pada Masa Pandemi Covid-19 di Masjid Muhammad Jayak. *Mejuajua: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 22–29.
- Harahap, B., & Rambe, A. (2021). Implementasi K-Means Clustering Terhadap Mahasiswa yang Menerima Beasiswa Yayasan Pendidikan Battuta di Universitas Battuta Tahun 2020/2021 Studi Kasus Prodi Informatika. *Informatika*, 9(3), 90–97.

- Harahap, B., Rambe, A., Hasibuan, E. H., & Singarimbun, R. N. (2022). Penerapan Komputer Dasar Terhadap Juru Kasir & Juru Buku Pada Koperasi Simpan Pinjam. *Jurnal Altifani Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.25008/altifani.v2i1.206>
- Harahap, B., Saputra, A., & Masri, D. (2023). The effect of using animation media on learning outcomes of budget plans at harapan mekar vocational high school Medan. *Journal of Intelligent Decision Support System (IDSS)*, 6(1), 15–21.
- Hasibuan, E. H., Singarimbun, R. N., & Harahap, B. (2022). IMPLEMENTATION OF THE E-VOTING SYSTEM IN THE ELECTION OF THE OSIS SMA DHARMA PANCASILA VOCATIONAL SCHOOL BASED ON WEB-BASED METHODS RAPID APPLICATION DEVELOPMENT (RAD). *INFOKUM*, 10(02), 976–985.
- Hofmann, M., & Chisholm, A. (2016). *Text mining and visualization: Case studies using open-source tools* (Vol. 40). CRC Press.
- Hofmann, M., & Klinkenberg, R. (2016). *RapidMiner: Data mining use cases and business analytics applications*. CRC Press.
- K-Means Analysis in Grouping Abilities of Battuta University Informatics Study Program Students*. (n.d.).
- Kalra, V., & Aggarwal, R. (2017). Importance of Text Data Preprocessing & Implementation in RapidMiner. *ICITKM*, 14, 71–75.
- Kotu, V., & Deshpande, B. (2014). *Predictive analytics and data mining: concepts and practice with rapidminer*. Morgan Kaufmann.
- Lauma, A. (2017). UNSUR-UNSUR INTRINSIK CERITA PENDEK â€œPROTESâ€ KARYA PUTU WIJAYA. *Jurnal Elektronik Fakultas Sastra Universitas Sam Ratulangi*, 1(5).
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. Brawijaya University.
- Nasution, A. A., Harahap, B., Harahap, R. A., Wahdi, N., & others. (2022). Socialization of the Use of Multimedia as a Learning Tool to Improve the Skills of MAS Darul Ilmi Students. *International Journal of Community Service (IJCS)*, 1(1), 48–61.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen personalia*.
- Pawar, T., Kalra, P., & Mehrotra, D. (2018). Analysis of sentiments for sports data using RapidMiner. *2018 Second International Conference on Green Computing and Internet of Things (ICGCIoT)*, 625–628.
- Ryan, J. (2016). Rapidminer for text analytic fundamentals. *Text Mining and Visualization: Case Studies Using Open-Source Tools*, 40(1).
- Saad, M. K., & Ashour, W. (2010). Arabic morphological tools for text mining. *Corpora*, 18, 19.
- Shinta, A. (2011). *Manajemen pemasaran*. Universitas Brawijaya Press.
- Shterev, J., & others. (2013). Using RapidMiner for Text Mining. *Digital Presentation and Preservation of Cultural and Scientific Heritage, III*, 254–256.
- Sumasari, Y. J. (2014). Analisis unsur-unsur intrinsik dalam hikayat cerita taifah. *Pena: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 4(1).
- Terry, G. R. (2008). *Prinsip-prinsip manajemen*.
- Tripathi, P., Vishwakarma, S. K., & Lala, A. (2015). Sentiment analysis of english tweets using rapid miner. *2015 International Conference on Computational Intelligence and Communication Networks (CICN)*, 668–672.
- Tyoso, J. S. P. (2016). *Sistem informasi manajemen*. Deepublish.
- Verma, T., Renu, R., & Gaur, D. (2014). Tokenization and filtering process in RapidMiner. *International Journal of Applied Information Systems*, 7(2), 16–18.
- Wahyudi, K. (2019). *Manajemen Strategik*. Penerbit IAIN MADURA PRESS.