

**Analisis Pengaruh *Internal Motive Mc Clelland* terhadap  
*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*  
(Studi Kasus: Anggota Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) di Provinsi Banten)**

Fredy Irwan Saputra<sup>1</sup>, Hadi Setiawan<sup>2</sup>, Shanti K. Anggraeni<sup>3</sup>  
<sup>1, 2, 3</sup>Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
fredyirwan@gmail.com<sup>1</sup>, hadi\_s@ft-untirta.ac.id<sup>2</sup>, s.kirana@yahoo.com<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

*Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) merupakan salah satu organisasi nonprofit yang berfokus pada pengembangan kualitas pemuda di Indonesia. Sumberdaya anggota merupakan penggerak utama dalam organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Internal Motive merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas dan sikap dari seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dan kinerjanya didalam organisasi. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan sikap seseorang dapat melakukan pekerjaan melebihi standar yang ada dengan sukarela. Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh antara internal motive dengan OCB dan juga untuk mengetahui jenis internal motive yang memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi peningkatan OCB dalam anggota organisasi KNPI di Provinsi Banten. Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara internal motive terhadap OCB dan adanya internal motive yang memiliki pengaruh paling besar terhadap OCB. Adapun penelitian ini menggunakan software metode Structural Equation Modelling (SEM). Hasil yang didapat bahwa semua menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara internal motive terhadap OCB. Didapatkan kesimpulan bahwa Need for Achievement memiliki pengaruh yang paling kuat jika dibandingkan dengan variabel lainnya dengan nilai muatan faktor standar sebesar 0,49 dan Need for Power sebagai variabel dengan pengaruh yang paling lemah terhadap OCB hal ini ditunjukkan dengan nilai muatan faktor standar sebesar 0,04.*

**Kata Kunci :** Analisis Persamaan Struktural, Motif Internal, Organizational Citizenship Behaviour

**ABSTRACT**

*Indonesian Youth National Committee ( KNPI ) is a nonprofit organization that focuses on the development of quality youth in Indonesia . Resources is a member of the prime mover in the organization to realize the vision and mission of the organization . Internal Motive is one of the main factors that determine the quality and attitude of a person in doing any activity and performance within the organization . Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) is a person's attitude can do the job exceed the existing standards voluntarily . The purpose of this research was to determine the effect of the internal motive with OCB and also to determine the type of internal motive that has the most impact in influencing the increase in member organizations OCB KNPI in Banten Province . The hypothesis taken in this research is a positive influence on OCB between internal motive and the presence of an internal motive that has the most effect on OCB . As this study used Structural Equation Modeling software method ( SEM ) . The results obtained indicate that all the significant influence of the internal motive of the OCB . It was concluded that the Need for Achievement have the most powerful influence when compared to other variables with a factor loading standard value of 0.49 and Need for Power as a variable with the weakest influence on OCB as shown by the standard factor loading value of 0.04 .*

**Keywords :** Structural Equation Modelling, Internal Motive, Organizational Citizenship Behaviour

## PENDAHULUAN

Deklarasi Pemuda Indonesia, 23 Juli 1973, merupakan landasan kelahirannya Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI), muncul dari sebuah kesadaran akan tanggung jawab pemuda Indonesia dalam mengerahkan segenap upaya dan kemampuan untuk menumbuhkan, meningkatkan, dan mengembangkan kesadaran sebagai suatu bangsa yang merdeka dan berdaulat berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945). Perhimpunan pemuda Indonesia di KNPI bukanlah sekedar berhimpun, sebab pemuda mengemban peran sejarah untuk menjadi pelopor dan penggerak utama dinamika perkembangan bangsa dalam Pembangunan Nasional Indonesia sekarang dan di masa yang akan datang. Untuk itu KNPI dituntut untuk senantiasa melakukan reorientasi, reaktualisasi, revitalisasi, serta responsi atas fungsi dan peran KNPI sehingga selalu kontekstual dalam menjawab tantangan jaman dan kebutuhan bangsa ([www.knpijabar.com](http://www.knpijabar.com)). Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) Provinsi Banten adalah Organisasi non profit yang mengepalai berbagai organisasi kepemudaan di Provinsi Banten. Seperti diketahui secara umum bahwa kinerja dari KNPI Povinsi Banten belum maksimal hal ini dapat dilihat dari beberapa hal antara lain yaitu sedikitnya anggota yang berpartisipasi aktif langsung dalam setiap kegiatan organisasi dan tidak semua atau hanya sebagian kecil anggota ataupun pengurus yang bersemangat dalam menjalankan fungsi organisasi, maka dalam hal ini perlu dilakukan analisis terhadap anggota organisasi KNPI untuk mengetahui motif dasar setiap individunya sehingga dalam hal ini dapat dilakukan kebijakan yang sesuai demi mendukung tercapainya visi organisasi. Selain itu juga dengan diketahuinya motif dasar ini dapat menjadi acuan sebagai pemimpin organisasi melakukan pendekatan dan mengambil kebijakan sehingga sesuai dengan dasar motivasi individu di organisasi tersebut.

Kualitas dari setiap individu dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja dan kualitas dari organisasi tersebut. Salah satu hal yang terpenting dalam menentukan kualitas sumberdaya manusia tersebut adalah dengan

mengetahui motivasi dasar dan motif dasar berorganisasi dari setiap individu sehingga dapat menjadi acuan untuk organisasi menentukan arah peningkatan dan perlakuan terhadap sumber daya manusia yang ada.

Teori yang sangat populer dalam membahas motif dasar manusia adalah teori "Internal Motif" oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan yaitu : "*Need for Achievement*" (Kebutuhan berprestasi), "*Need for Affiliation*" (Kebutuhan berafiliasi) dan "*Need for Power*" (Kebutuhan berkuasa)". (Sondang, 2013)

Setiap internal motif memiliki karakteristik masing-masing dimana setiap orang tentu memiliki internal motif yang berbeda dalam sebuah organisasi. Internal motif ini juga akan sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Dalam organisasi tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan/anggota tidak hanya sebatas pada tugas-tugas yang terdapat dalam deskripsi kerjanya saja, akan tetapi kinerja individu dapat dilihat dari aktivitas-aktivitas diluar *job description* yang telah ditentukan. Kontribusi pekerja yang melebihi deskripsi kerja formalnya inilah yang dinamakan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Smith et al., 1983).

Menurut Organ (Hardaningtyas, 2004) masyarakat yang berorientasi pada prestasi memperlihatkan *performance* OCB sebagai suatu kontribusi yang positif terhadap tempat kerja, membantu unit tersebut untuk bekerja lebih efisien. Bateman dan Organ (1983), menyatakan mengenai pengertian *Organizational Citizenship Behavior*, dimana individu memiliki konsep perilaku yang muncul ketika berada dalam suatu organisasi yaitu memberikan kontribusi yang aktif dan positif, sebagaimana ketepatan waktu dan kehadiran individu dalam organisasi menjadi kekuatan utama, selain itu kemampuan individu dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dapat merugikan kelangsungan organisasi pun menjadi nilai positif bagi individu dalam suatu organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation*

*Modelling* (SEM). Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus memeriksa validitas dan realibilitas instrument penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu digunakan teknik analisis SEM. Penggunaan SEM memungkinkan untuk menguji pengaruh antar variabel, untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan mencari tahu pengaruh internal motif *McClelland* yaitu *Need for Achievement* (Motif Berprestasi), *Need for Affiliation* (Motif Berafiliasi) dan *Need for Power* (Motif Berkuasa) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota KNPI (termasuk anggota Organisasi Kemasyarakatan Pemuda (OKP) didalam KNPI). Sehingga penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan refrensi ataupun alternatif dalam pertimbangan pemilihan sumberdaya manusia dalam organisasi Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI) di Provinsi Banten. Selain itu dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan usulan strategi bagi KNPI Provinsi Banten dalam memilih anggota organisasi berdasarkan internal motif dan motivasi sehingga diharapkan KNPI Provinsi Banten dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas organisasinya.

## METODE PENELITIAN

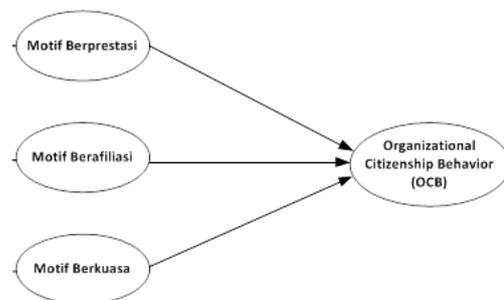
Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dari hasil pengisian kuesioner terhadap anggota KNPI di Provinsi Banten. Kuesioner tersebut berisi item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel laten dalam penelitian ini, yaitu *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, *Need for Power* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Penelitian ini menggunakan 130 kuesioner yang menjadi bahan dalam mengolah data. Berikut merupakan langkah-langkah penelitian ini.

### 1. Spesifikasi model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaru *internal motive* seperti *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, *Need for Power* yang dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat). Peubah laten dalam model SEM digambarkan dalam bentuk elips sedangkan peubah manifes digambarkan dalam bentuk kotak. Model SEM yang dibentuk adalah model *hybrid* (*full SEM model*) atau model gabungan antara model pengukuran dengan model struktural. Model ini menggambarkan seberapa kuat pengaruh antara variabel indikator dalam mengukur variabel latennya. Model *hybrid* yang telah dibuat terbentuk dalam sebuah diagram lintasan model (*diagram path*) sehingga pengaruh antar variabel pada model dapat lebih mudah dipahami.



Gambar 1. Model Pengaruh Awal

### 2. Identifikasi model

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Masalah identifikasi ditandai dengan munculnya *standart error* untuk satu atau beberapa koefisien yang sangat besar, program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan, munculnya *variance error* negatif, maupun munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang diperoleh (misalnya > 0,9) (Agusty,2002).

Ada 3 kemungkinan yang dapat terjadi terhadap model SEM yaitu :

- Model *unidentified* =  $t \geq s/2$
- Model *just identified* =  $t = s/2$
- Model *overidentified* =  $t \leq s/2$

### 3. Estimasi model

Penelitian ini menggunakan matrik kovarian yang umumnya lebih banyak digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh, sebab *standart error* yang dilaporkan dari berbagai penelitian umumnya menunjukkan angka yang kurang akurat bila matrik korelasi

digunakan sebagai input. Hal tersebut juga disarankan oleh Hair et al (1998), sebab varian/kovarian lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dan merupakan bentuk data yang lebih sesuai untuk memvalidasi pengaruh-pengaruh kausalitas. Teknik estimasi yang digunakan pada penelitian ini adalah *maximum likelihood estimation method* yang terdapat dalam *software* program LISREL versi 8.7. Teknik estimasi ini memenuhi kriteria yang dituntut adapun sampel yang digunakan antara 100 sampai dengan 200 seperti yang dikemukakan oleh Hair et al (1998) dan asumsi *normality* terpenuhi.

#### 4. Uji kecocokan

Uji kecocokan pada penelitian ini digunakan untuk memeriksa tingkat kecocokan antara data baik dengan model, validitas dan reliabilitas model pengukuran, dan signifikansi koefisien-koefisien dari model struktural. Menurut Hair et.al. (1998) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
- b. Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
- c. Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

*Strutural Equation Model* (SEM) merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel laten dengan variabel teramati sebagai indikatornya, pengaruh antar variabel laten, serta kesalahan pengukuran. SEM memiliki kemampuan untuk mengestimasi pengaruh antar variabel yang bersifat *multiple relationship*. Pengaruh dibentuk dalam model struktural (pengaruh antara variabel laten dependen dan independen). SEM juga mampu menggambarkan pola pengaruh antara konstruk laten (*unobserved*) dan variabel manifes (variabel indikator). Analisis SEM dilakukan karena dapat menerjemahkan pengaruh variabel-variabel sosial yang umumnya bersifat tidak dapat diukur secara langsung (laten).

#### 1. Spesifikasi Model

Penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis pengaruh *Internal Motive*

seperti *Need for Achievement*, *Need for Affiliation*, *Need for Power* yang dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behaviour*. Model yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel laten eksogen (bebas) dan satu variabel laten endogen (terikat).

#### 2. Identifikasi Model

Model yang telah disusun kemudian dilakukan identifikasi model untuk menentukan apakah model tersebut dapat diduga. Suatu model dapat diduga apabila besarnya derajat bebas model lebih dari satu atau sama dengan nol. Dalam penelitian ini, hasil uji *degree of freedom* model semuanya bernilai positif. Derajat bebas yang bernilai positif menunjukkan model tergolong ke dalam kategori *over-identified model*. Hal ini berarti model yang dibangun telah sesuai karena *degree of freedom* model memiliki jumlah parameter yang diestimasi lebih kecil dari jumlah data yang diketahui (Wijayanto 2008).

#### 3. Estimasi Model

Tahap estimasi dilakukan untuk memperoleh nilai atau muatan faktor yang terdapat dalam model. Metode estimasi yang digunakan yaitu *maximum likelihood*. Hasil SEM yang telah diestimasi dalam hasil estimasi berupa *standardized solution* berupa diagram lintas hasil pengolahan menggunakan program LISREL 8.7 untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model. Melalui model pengukuran dapat diketahui nilai muatan faktor yang merefleksikan seberapa kuat variabel indikator mengukur setiap variabel laten endogen dan eksogen.

#### 4. Uji Kecocokan

Model yang telah diestimasi harus diuji kecocokan atau tingkat kebaikannya sebelum model tersebut benar-benar diterima sebagai gambaran yang sebenarnya dari variabel laten yang diuji. Terdapat beberapa ukuran kecocokan yang dapat digunakan untuk menunjukkan bahwa model secara keseluruhan sudah baik. Model diagram lintas pada penelitian ini memiliki ukuran kebaikan model (*goodness of fit*) yang cukup baik untuk menjelaskan data. Nilai hasil uji *degree of freedom* model telah sesuai dengan model fit dimana derajat bebas bernilai positif.

Tabel 1. Uji Kecocokan Variabel Laten

| Need for Achievement                |          |               |           |            |
|-------------------------------------|----------|---------------|-----------|------------|
| No                                  | Kriteria | Cut off value | Hasil uji | Keterangan |
| 1.                                  | P-value  | ≥ 0.05        | 0,916     | Good fit   |
| 2.                                  | DF       | 0             | 12        | Good fit   |
| 3.                                  | RMSEA    | ≤ 0.08        | 0,067     | Good fit   |
| 4.                                  | NFI      | ≥ 0.90        | 0,96      | Good fit   |
| 5.                                  | GFI      | ≥ 0.90        | 0,96      | Good fit   |
| 6.                                  | AGFI     | ≥ 0.90        | 0,91      | Good fit   |
| Need for Affiliation                |          |               |           |            |
| No                                  | Kriteria | Cut off value | Hasil uji | Keterangan |
| 1.                                  | P-value  | ≥ 0.05        | 0,158     | Good fit   |
| 2.                                  | DF       | 0             | 16        | Good fit   |
| 3.                                  | RMSEA    | ≤ 0.08        | 0,052     | Good fit   |
| 4.                                  | NFI      | ≥ 0.90        | 0,94      | Good fit   |
| 5.                                  | GFI      | ≥ 0.90        | 0,96      | Good fit   |
| 6.                                  | AGFI     | ≥ 0.90        | 0,91      | Good fit   |
| Need for Power                      |          |               |           |            |
| No                                  | Kriteria | Cut off value | Hasil uji | Keterangan |
| 1.                                  | P-value  | ≥ 0.05        | 0,136     | Good fit   |
| 2.                                  | DF       | 0             | 22        | Good fit   |
| 3.                                  | RMSEA    | ≤ 0.08        | 0,051     | Good fit   |
| 4.                                  | NFI      | ≥ 0.90        | 0,97      | Good fit   |
| 5.                                  | GFI      | ≥ 0.90        | 0,95      | Good fit   |
| 6.                                  | AGFI     | ≥ 0.90        | 0,90      | Good fit   |
| Organizational Citizenship Behavior |          |               |           |            |
| No                                  | Kriteria | Cut off value | Hasil uji | Keterangan |
| 1.                                  | P-value  | ≥ 0.05        | 0,262     | Good fit   |
| 2.                                  | DF       | 0             | 7         | Good fit   |
| 3.                                  | RMSEA    | ≤ 0.08        | 0,046     | Good fit   |
| 4.                                  | NFI      | ≥ 0.90        | 0,98      | Good fit   |
| 5.                                  | GFI      | ≥ 0.90        | 0,98      | Good fit   |
| 6.                                  | AGFI     | ≥ 0.90        | 0,93      | Good fit   |

Dan berikut merupakan tabel kecocokan dari model *full SEM*.

Tabel 2. Uji Kecocokan Full SEM

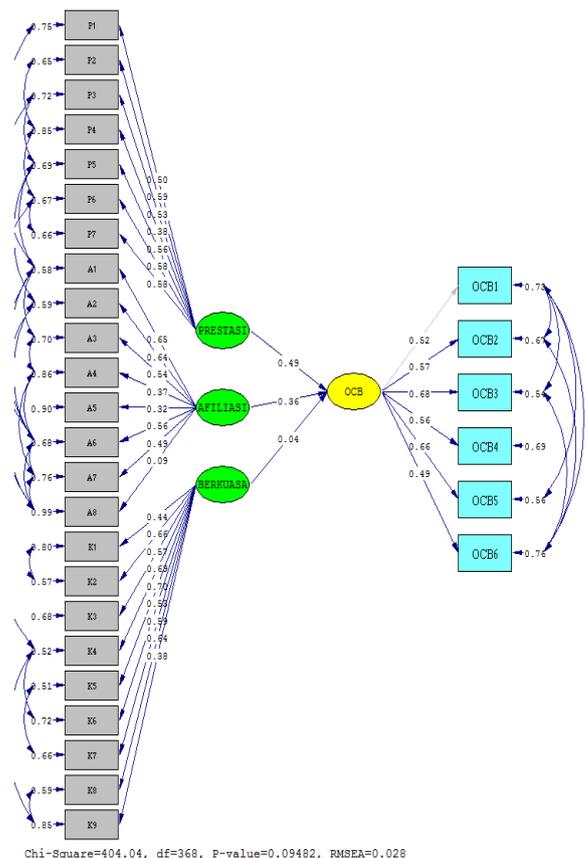
| No | Kriteria | Cut off value | Hasil uji | Keterangan   |
|----|----------|---------------|-----------|--------------|
| 1. | P-value  | ≥ 0.05        | 0,09      | Good fit     |
| 2. | DF       | 0             | 368       | Bad fit      |
| 3. | RMSEA    | ≤ 0.08        | 0,028     | Good fit     |
| 4. | NFI      | ≥ 0.90        | 0,84      | Marginal fit |
| 5. | GFI      | ≥ 0.90        | 0,83      | Marginal fit |
| 6. | AGFI     | ≥ 0.90        | 0,78      | Bad fit      |

Setelah dilakukan uji kecocokan seperti diatas, maka dilanjutkan dengan analisis kelayakan terhadap *output t-values*. Dan terlihat dari hasil *output* pada bab pengolahan data bahwa tidak terdapat nilai yang memiliki jalur merah pada tiap *loading factor* maka tahap selanjutnya dapat dilakukan. Yang artinya semua indikator yang diuji memiliki pengaruh nyata atau signifikan. Karena jika terdapat jalur merah pada *path diagram* yang berarti nilai T

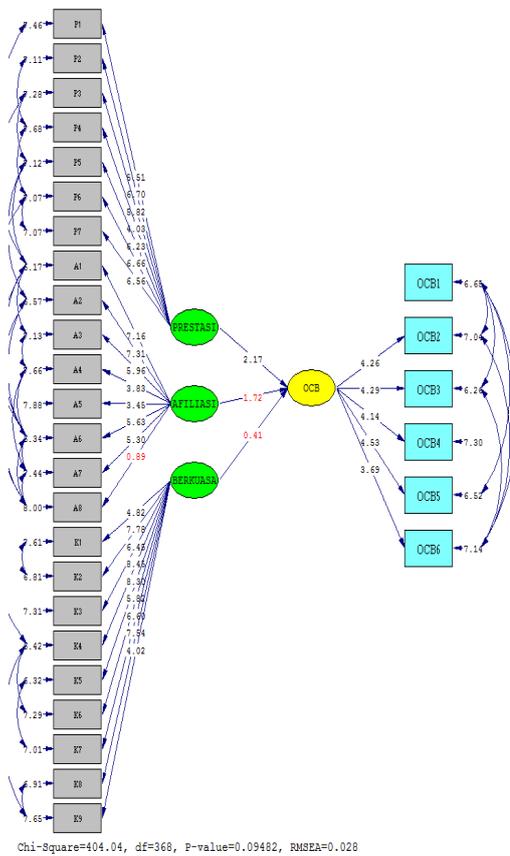
hitung < T tabel dengan ( $\alpha$ ) 0,05 (T tabel=1,96), maka suatu variabel tidak berpengaruh nyata atau signifikan terhadap variabel lainnya.

### 5. Pengaruh Antar Variabel *Structural Equation Modelling*

Pengaruh antara variabel yang diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya ditunjukkan oleh nilai-nilai muatan faktor pada hasil estimasi model. Tingkat keeratan pengaruh antar variabel yang terdapat dalam model dapat dilihat pada hasil SEM dalam hasil estimasi berupa *standardized solution* pada gambar dibawah. Semakin besar nilai muatan faktor maka semakin kuat pengaruh antar kedua variabel. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, uji-T pada diagram lintas mempermudah menginterpretasikan pengaruh antar variabel.



Gambar 2. Diagram Lintasan Model Full SEM Estimasi Standardized Solution



**Gambar 3. Diagram Lintasan Model Full SEM Berdasarkan Nilai T**

Pada gambar 3 diatas merupakan diagram lintas yang telah dianalisis dengan SEM berdasarkan estimasi *standardized solution*. Berdasarkan Gambar tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh antara motif berprestasi (*Need for Achievement*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* merupakan pengaruh yang paling kuat. Pengaruh ini dapat dilihat dari nilai muatan faktor 0,49. Sedangkan pengaruh antara motif berkuasa (*Need for Power*) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai muatan faktor terkecil yaitu 0,04 yang artinya pengaruh ini kurang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya.

Besarnya nilai muatan faktor menunjukkan besarnya pengaruh dari setiap variabel indikator terhadap variabel latennya. Muatan faktor yang digunakan diinterpretasikan untuk menggambarkan keeratan pengaruh antar suatu variabel dengan variabel lainnya yang terdapat dalam model. Selain melihat keeratan pengaruh antar variabel, nilai T

pada *path* diagram mempermudah menginterpretasikan pengaruh antar variabel. Jika nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  dengan  $(\alpha) 0,05$  ( $T_{tabel} = 1,96$ ), maka suatu variabel berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap variabel lainnya.

**Tabel 3. Rangkuman Nilai SLF dan Nilai T**

| Variabel Laten | Variabel Teramati | SLF  | Nilai T | Kesimpulan Validitas |
|----------------|-------------------|------|---------|----------------------|
| PRESTASI       | P1                | 0,50 | 5,51    | Baik                 |
|                | P2                | 0,59 | 6,70    | Baik                 |
|                | P3                | 0,53 | 5,82    | Baik                 |
|                | P4                | 0,38 | 4,03    | Baik                 |
|                | P5                | 0,56 | 6,23    | Baik                 |
|                | P6                | 0,58 | 6,66    | Baik                 |
|                | P7                | 0,58 | 6,56    | Baik                 |
| AFILIASI       | A1                | 0,65 | 7,16    | Baik                 |
|                | A2                | 0,64 | 7,31    | Baik                 |
|                | A3                | 0,54 | 5,96    | Baik                 |
|                | A4                | 0,37 | 3,83    | Baik                 |
|                | A5                | 0,32 | 3,45    | Baik                 |
|                | A6                | 0,56 | 5,63    | Baik                 |
|                | A7                | 0,49 | 5,30    | Baik                 |
|                | A8                | 0,09 | 0,89    | Kurang Baik          |
| BERKUASA       | K1                | 0,44 | 4,82    | Baik                 |
|                | K2                | 0,66 | 7,78    | Baik                 |
|                | K3                | 0,57 | 6,45    | Baik                 |
|                | K4                | 0,69 | 8,45    | Baik                 |
|                | K5                | 0,70 | 8,30    | Baik                 |
|                | K6                | 0,53 | 5,82    | Baik                 |
|                | K7                | 0,59 | 6,60    | Baik                 |
|                | K8                | 0,64 | 7,54    | Baik                 |
|                | K9                | 0,38 | 4,02    | Baik                 |
| OCB            | OCB1              | 0,52 |         | Baik                 |
|                | OCB2              | 0,57 | 4,26    | Baik                 |
|                | OCB3              | 0,68 | 4,29    | Baik                 |
|                | OCB4              | 0,56 | 4,14    | Baik                 |
|                | OCB5              | 0,66 | 4,53    | Baik                 |
|                | OCB6              | 0,49 | 3,69    | Baik                 |

Dari table 3 diatas, dapat diketahui bahwa nilai SLF (*Standardized Loading Factor*) untuk semua variabel berada pada nilai diatas 0,50 kecuali untuk indikator. Menurut Igbaria et al, selain kedua pilihan batas kritikal yaitu  $\geq 0,70$  dan  $\geq 0,50$  ada tambahan batasan lagi yaitu  $\geq 0,30$  maka variabel yang terkait masih bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus. Nilai muatan faktor standar ini menunjukkan pengaruh keeratan indikator atau variabel teramati dalam mengukur variabel latennya sebagaimana yang terlihat pada model pengukuran. Jika nilai muatan faktor semakin besar maka artinya besar juga pengaruh dari indikator tersebut terhadap variabel laten dalam membentuk *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari pengaruh antar variabel laten yang ada, hanya pengaruh antar variabel *Need for Achievement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang memiliki pengaruh paling nyata. Dan pengaruh antara variabel *Need for Power* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh paling kecil karena dalam organisasi ini pengurus Organisasi KNPI terdiri dari pengurus dan anggota yang berasal dari Organisasi Kepemudaan Masyarakat (OKP) yang berhimpun di dalamnya sehingga dengan kondisi yang tercipta seperti ini setiap pengurus yang berasal dari OKP yang berbeda-beda saling berlomba-lomba dalam meningkatkan prestasi dan peran yang signifikan dalam memajukan Organisasi KNPI.

*Need for Power* yang memiliki pengaruh paling lemah yaitu hanya memiliki nilai hubungan yaitu 0,04, hal ini dikarenakan pada organisasi KNPI ini sendiri setiap lini atau struktur organisasi dalam KNPI tersebut diisi berdasarkan perwakilan OKP dari setiap OKP yang berhimpun didalam KNPI Provinsi Banten. Sehingga jika anggota ingin menjadi pengurus atau memiliki jabatan strategis dalam organisasi harus berdasarkan kesepakatan dan pengajuan dari OKP saat musyawarah organisasi. Sehingga kemungkinan timbulnya *Need for Power* sangat kecil bagi anggota terkecuali didalam kepanitiaan kerja program yang ada atau pada disaat-saat waktu tertentu yang dimana dalam melakukan setiap peranya dalam organisasi rasa ingin dihargai dan perasaan ingin mengatur serta memerintah rekan organisasi lainnya baru akan muncul.

Variabel *Need for Achievement* muatan faktor dimasing-masing indikatornya sangat bervariasi. Dua muatan faktor tertinggi ada pada indikator P2 (melaksanakan tugas melebihi standar) dan P6 (memiliki tujuan realistis yang dapat dicapai) Dengan masing-masing nilai muatan faktor standarnya sebesar 0,59 dan 0,58. Sedangkan indikator yang memiliki nilai muatan faktor paling kecil adalah indikator P4 (memiliki gagasan untuk kemajuan organisasi) dengan bilai muatan faktor sebesar 0,38.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar anggota organisasi ini memiliki etos kerja yang tinggi dalam

memajukan diri dalam organisasi dan siap dalam melakukan pekerjaan yang dimandatkan oleh organisasi tetapi jika dalam sumbangan dan masukan untuk gagasan-gagasan dalam memajukan organisasi sebagian anggota organisasi belum bisa memberikan gagasan tersebut. Jika ditinjau dari data latar belakang pendidikan sebagian besar anggota yang didominasi lulusan SMA sebesar 70,77% dan lulusan Sarjana hanya 26,15% data ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah anggota organisasi (70,77%) hanya lulusan SMA. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian anggota organisasi hanya mampu melakukan pekerjaan-pekerjaan teknis dan sedikit yang mampu menguasai pekerjaan yang menuntut ide dan gagasan yang tinggi yang dimana hal ini juga dipengaruhi oleh sebagian anggota organisasi yang hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA sedangkan pekerjaan yang menuntut harus memiliki ide dan gagasan serta konsep untuk kemajuan organisasi kemungkinan dilakukan oleh anggota yang memiliki latar pendidikan Sarjana dan Magister.

**Tabel 4. Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi Untuk SEM**

| Konstruk                 | Estimate | P-Value | Keterangan   |
|--------------------------|----------|---------|--------------|
| Motif Berprestasi -> OCB | 0,49     | 0,09    | Ada Pengaruh |
| Motif Berafiliasi -> OCB | 0,36     |         | Ada Pengaruh |
| Motif Berkuasa -> OCB    | 0,04     |         | Ada Pengaruh |

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa pengaruh dengan nilai muatan faktor standar paling kuat adalah *Need for Achievement* dengan nilai 0,49 dan yang paling lemah nilai muatan faktor standarnya adalah *Need for Power* dengan nilai 0,04.

#### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif antara *Need for Achievement* (Motif Berprestasi), *Need for Affiliation* (Motif Berafiliasi) dan *Need for Power* (Motif Berkuasa) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dan pengaruh ini pun dibuktikan dengan nilai muatan standar faktor dan nilai T masing-masing secara berurutan yaitu nilai *Need for Achievement* dengan nilai muatan standar faktor sebesar 0,49 dan nilai T sebesar 2,17, *Need for Affiliation* dengan nilai muatan standar faktor sebesar 0,36 dan

nilai T sebesar 1,72, serta *Need for Power* dengan nilai muatan standar faktor sebesar 0,04 dan nilai T sebesar 0,41. Dari nilai-nilai yang didapatkan diketahui bahwa semua memiliki nilai yang positif sehingga dapat diartikan bahwa setiap kenaikan atau peningkatan dari *Need for Achievement*, *Need for Affiliation* dan *Need for Power* maka akan terjadi kenaikan atau peningkatan pula pada nilai *Organizational Citizenship Behavior*. Dan begitu juga jika keadaan *Need for Achievement*, *Need for Affiliation* dan *Need for Power* menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* pun akan mengalami penurunan. *Need for Achievement* dilihat berdasarkan nilai muatan standar faktor dari ketiganya secara berurutan yaitu nilai *Need for Achievement* sebesar 0,49, *Need for Affiliation* sebesar 0,36 dan *Need for Power* sebesar 0,04 sehingga hal ini berarti bahwa *Need for Achievement* secara signifikan lebih mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan variabel lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Wijayanti,V.2008 Hubungan Antara Motif Berprestasi dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawati PT. GE Lighting Indonesia. *Skripsi*. Program Studi Spsikologi.Fakultas Ilmu Sosial Budaya.Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta
- Triputra,A.2013. Pengaruh Human Capital Terhadap Corporate Peformance. *Skripsi*.Jurusan Teknik Industri. Fakultas Teknik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.Cilegon
- Lukas,O.W..2009.Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Parta Politik ditinjau Dari Komitmen Organisasi.*Skripsi*.Fakultas Psikologi. Universitas Katolik Soegijapranata. Semarang
- Mangasi.E.P.2010. Pengaruh Dimensi-Dimensi Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Akademis Mahasiswa.*Skripsi*.Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta
- Mayasari, D.2010.Peran Penambahan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Gaya Kepemimpinan Transaksional Dalam Memprediksi Kinerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Sikap bahwan terhadap atasan *Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 14 No. 1. hal. 13-21.*
- Satyagraha, B,2001.Pengaruh Faktor Internal Motif Pekerja Terhadap Motivasi Kerja.*Thesis*.Program Pasca Sarjana Bidang Ilmu Teknik Sipil. Universitas Indonesia. Jakarta
- Hengky.L..2008.*Structural Equation Modelling Konsep dan Aplikasi*.Jakarta : RINEKA Cipta
- Wijanto,S.H.2008.*Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8 Konsep dan Tutorial*.Jakarta : RINEKA Cipta.
- Riduwan,DR..2011.*Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*.Jakarta : ALFABETA.
- Siagian.S.P.Prof..2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.Jakarta : Graha Ilmu.