

Analisis Pengaruh Komitmen Afektif dan Presepsi Kepemimpinan yang Positif terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Balai Besar Kerajinan Batik Kota Yogyakarta

Yogananda Enggara Putra Hana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
yoga96030152@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between Affective Commitment and Positive Leadership Perceptions of Organizational Citizenship Behavior Through Intrinsic Motivation as an Intervening Variable at BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA. This research method uses descriptive quantitative using primary data obtained from distributing questionnaires. In this study using simple random sampling technique, namely the sample is taken at simple random and each member of the sample has the same opportunity to be sampled. The number of samples taken in this study were 78 questionnaires. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS. The results showed that affective commitment had a positive and significant effect on intrinsic motivation with a significance level of $0.003 < 0.05$, so hypothesis I was accepted. Perceptions of positive leadership have a positive and significant effect on intrinsic motivation with a significance level of $0.003 < 0.05$, so hypothesis II is accepted. Affective commitment has no positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.407 > 0.05$, so hypothesis III is rejected. Perceptions of positive leadership have a positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.00 < 0.05$, so hypothesis IV is accepted. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on OCB with a significance level of $0.0014 < 0.05$ ($p < 0.05$) so hypothesis V is accepted. Affective commitment to OCB with intrinsic motivation as an intervening variable with a significance level of $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) then hypothesis VI is accepted. Positive leadership perception of OCB with intrinsic motivation as an intervening variable with a significance level of $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$) then hypothesis VII is accepted.

Keywords : affective commitment, perception of positive leadership, organizational citizenship behavior (ocb), intrinsic motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Komitmen Afektif dan Presepsi kepemimpinan yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu sampel diambil secara acak sederhana dan setiap anggota sampel memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 78 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ maka hipotesis I diterima. Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ maka hipotesis II diterima. Komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.407 > 0.05$ maka hipotesis III ditolak. Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ maka hipotesis IV diterima. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan tingkat signifikansi $0.0014 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis V diterima. Komitmen afektif

terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis VI diterima. Presepsi kepemimpinan yang positif terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis VII diterima.

Kata kunci : komitmen afektif, persepsi kepemimpinan yang positif, organizational citizenship behavior (ocb), motivasi intrinsik.

PENDAHULUAN

Balai Besar Kerajinan dan Batik merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang litbang, kerjasama, standardisasi, pengujian, sertifikasi, kalibrasi dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Perusahaan Balai Besar Kerajinan Batik Yogyakarta sudah memiliki aset sumber daya manusia yang kompeten, mampu mencapai keberhasilan setiap tahun, dalam menghasilkan litbang berupa teknologi, proses, desain, pemanfaatan bahan baku cara uji kerajinan dan batik. Setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi.

Dalam hal ini, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat disarankan untuk dicantumkan dalam job description agar karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan memiliki komitmen tinggi pada organisasi karena perilaku ini merupakan "pelumas" dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi perusahaan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, yang dapat menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi.

Perusahaan dalam menghadapi fenomena globalisasi saat ini yang sangat dinamis menjadi tantangan bagi pimpinan organisasional. Setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat mengimbangi perkembangan dan perubahan yang dapat membawa pengaruh positif untuk perusahaan itu sendiri, khususnya dalam bidang Human Resources (SDM). Human Resources (SDM) merupakan bagian penting dalam efektifitas dan efisiensi organisasi perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Salah satunya bagian dari pola perilaku kepuasan kerja karyawan, juga berpengaruh terhadap tingginya produktivitas ketenagakerjaan organisasional. Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu keharusan bagi perusahaan apabila perusahaan ingin mempertahankan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu rangkaian pokok kegiatan organisasi ditujukan agar menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Keberhasilan organisasi tidak lepas dari kerja keras karyawan dalam menghasilkan output bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang handal dan kompeten membawa perubahan pada organisasi.

Di sisi lain, sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mengelola sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara efektif dan meningkatkan efisiensi. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan atau anggota organisasi, dimana perilaku yang diharapkan tidak selalu terkait dengan tugas yang telah ditetapkan (in-role), melainkan tugas yang tidak tertulis dalam Uraian tugas (peran ekstra) dalam organisasi mampu memberikan dampak dan kontribusi positif bagi organisasi. Organ (1988) menggambarkan Organizational Citizenship Behaviour OCB sebagai perilaku diskresioner. Istilah perilaku diskresioner itu sendiri menyiratkan bahwa sebenarnya tidak ditentukan dalam peran formal, dan opsional di pihak karyawan, tetapi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun agar mendukung efektifitas perusahaan secara efisien. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat diterapkan dari berbagai faktor diantaranya komitmen organisasi yang tinggi terhadap produktivitas karyawan yang didukung penuh oleh sistem perusahaan dengan mediasi komitmen afektif dan komitmen normatif dalam mengelola perilaku ketenagakerjaan organisasional.

Peran utama Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat memfungsikan secara efektif sebuah organisasi. Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga terbukti memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam pekerjaan, juga membantu mengatasi stres dengan mencapai ketergantungan dalam kerja, (Smith, Organ dan Near, 1983). Sebab banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan/bisnis, dan telah memotivasi karyawan untuk mengembangkannya cakrawala dan berkontribusi di luar peran formal, (Lavelle et al, 2009). Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu pada perilaku universal yang ditunjukkan oleh karyawan yang mendukung, bijaksana dan melampaui persyaratan normal, (Organ, 1988). Organ menyatakan perilaku tersebut sebagai discretionary, perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan pilihan dan tidak terdiri dari deskripsi pekerjaan formal. (Saxena, Tomar, & Tomar, 2019)

Kajian Teori

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah komponen yang paling sering diteliti karena menunjukkan keterikatan karyawan pada organisasi yang didasarkan pada identifikasinya pada organisasi, sehingga berpengaruh positif pada perilaku positif karyawan, seperti halnya keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku keorganisasian, menurunnya tingkat absensi dan turnover karyawan serta mempengaruhi resistensi

karyawan (Munajah & E. Purba, 2018). Menurut Munajah & E. Purba (2018) menyatakan harus ada dedikasi atau loyalitas karyawan untuk melangsungkan kehidupan suatu organisasi agar tetap maju, selain itu juga harus ada komitmen yang terpadu antar anggota agar setiap karyawan mampu berkolaborasi atau bekerja sama dengan baik untuk meningkatkan kinerja organisasi, dan yang terakhir sebaliknya organisasi juga harus mengontrol apa yang dibutuhkan oleh karyawan agar tetap memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan agar karyawan tetap bekerja secara loyal.

Presepsi kepemimpinan yang positif

Kepemimpinan adalah suatu seni tentang cara untuk mempengaruhi orang lain kemudian mengarahkan keinginan, kemampuan dan kegiatan mereka untuk mencapai tujuan dari pemimpin (Jonison et al., 2014). Menurut Hasibuan (2019) kepemimpinan adalah proses memberikan bimbingan atau suri teladan dan memberi jalan yang mudah dari orang-orang yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu apabila seorang pemimpin mau dikatakan berhasil berarti pemimpin itu harus mampu melakukan kepemimpinannya dengan baik dan tepat dalam kehidupan organisasi.

Presepsi kepemimpinan yang positif yang digali dari budaya bangsa sendiri yang mempunyai nilai yang halus dan berbudi pekerti, hal inipun yang menjadi indikator Presepsi kepemimpinan yang positif, menurut Dewantara, 1964 dalam Suparti (2013) yaitu :

1. memiliki sikap yang “Ing Ngarsa Sung Tuladha”, artinya Ing Ngarso Sung Tuladha secara harfiah berarti bahwa pemimpin yang berada di depan hendaknya memberi contoh. Sung berasal dari kata asung yang dalam bahasa Jawa berarti memberi.
2. Gaya kepemimpinan yang di usung oleh Ki Hadjar Dewantara adalah “Ing Madya Mangun Karsa”, artinya seorang pemimpin jika di tengah-tengah pengikutnya harus mampu memberi motivasi agar semua bisa mempersatukan semua gerak dan perilaku secara serentak untuk mencapai tujuan bersama.
3. Gaya kepemimpinan dari Ki Hadjar Dewantara yang ketiga merupakan “Tut Wuri Handayani”, seseorang harus memberikan dorongan moral dan semangat kerja dari belakang. Tut Wuri Handayani berarti bahwa pemimpin harus sanggup memberi kemerdekaan kepada para pengikutnya dengan perhatian sepenuhnya untuk memberikan petunjuk dan pengarahan jika kemerdekaan yang diberikan akan membahayakan dari para anggota (Nugroho, 2017).

Motivasi Intrinsik

Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan. Menurut Puspitasari (2019) mendefinisikan motivasi intrinsik sebagai salah satu daya perangsang atau dorongan yang terdapat dalam diri seorang individu untuk melakukan suatu guna mencapai tujuan

tertentu atau tujuan yang di inginkan.

Organisational Citizenship Behaciour (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari setiap individu. Dengan adanya Organizational Citizenship Behavior (OCB) diharapkan karyawan dapat berkolaborasi dengan lingkungan pekerjaan dan dapat melakukan pekerjaan secara sukarela, dan mengurangi perselisihan dan efisiensi pada organisasi meningkat (Nazma et al., 2017). Menurut Kurniawan (2019) Menggunakan sudut pandang konsep organizational citizenship behavior (OCB) yang menekankan pentingnya mengusahakan pekerja untuk berkontribusi bagi perusahaan, perilaku ekstra pekerja secara bersama-sama dapat meningkatkan efektifitas organisasi, yang dalam hal ini dapat diterapkan juga pada organisasi masih belum terorganisasi dengan jelas.

Komitmen afektif berpengaruh terhadap motivasi intrinsik

Menurut Rusdianti (2017) motivasi adalah suatu proses atau dorongan pada diri individu yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sedangkan menurut Agustina (2013) menemukan hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah keinginan dalam diri sendiri yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Memahami motivasi sangat penting karena motivasi timbul dari diri sendiri untuk menumbuhkan komitmen afektif, dengan timbulnya komitmen dalam diri sendiri akan menghasilkan loyalitas yang sangat baik untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Agustina, 2013).

H1: Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja di mediasi melalui motivasi.

Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

Menurut Rusdianti (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki ciri khas yang menunjukkan perbedaan individu tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau permasalahan-permasalahan yang harus diselesaikan secara tuntas, atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang erat terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi individu. Seorang karyawan memiliki kemampuan motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain. menurut Rusdianti (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan di antara nya meliputi Kepemimpinan. Menurut penelitian Jonison et al (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin baik motivasi intrinsik.

H2: Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB

Dalam literature manajemen telah memeriksa konsep penting antara komitmen terhadap organization citizenship behavior (OCB). Konsep ini memiliki peranan yang

sangat penting untuk meningkatkan dan mempromosikan kinerja organisasi agar lebih meningkat. Bukti terbaru menunjukkan bahwa komitmen afektif secara signifikan terkait dengan organization citizenship behavior (OCB), berdasarkan studi empiris Zehir et al. (2012) di usulkan bahwa komitmen afektif menghasilkan perilaku peran yang ekstra.

H3: komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap OCB.

Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif terhadap OCB

Menurut Lee et al (2013) Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang melampaui standar persyaratan dasar pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya, namun karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih dari tugas utamanya, sehingga akan bermanfaat bagi organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam menginspirasi atau mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tugas atau tujuan yang telah ditetapkan, faktor kepemimpinan juga memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian OCB dengan cara meningkatkan sikap positif karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Setiani & Hidayat (2020) menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

H4: Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh signifikan positif terhadap organization citizenship behavior (OCB).

Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap OCB

Menurut Nazma et al. (2017) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kebutuhan individu. kebutuhan yang di butuhkan pada individu adalah kebutuhan internal, kebutuhan ini terjadi karena adanya faktor kekurangan fisik maupun faktor psikologis yang menyebabkan individu merasa harus membutuhkan dorongan. Dorongan yang dibutuhkan individu bisa dari dorongan yang bersumber dari dalam diri sendiri, sumber dorongan tersebut bisa di sebut motivasi intrinsic. Jika motivasi intrinsic itu berjalan maka seorang individu akan bertanggung jawab atas pekerjaanya.

H5: motivasi intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap organization citizenship behavior (OCB).

Komitmen afektif berpengaruh terhadap organization citizenship behaviour (OCB) melalui motivasi intrinsik

Menurut Zehir et al (2012) mengemukakan individu yang memiliki komitmen tinggi dalam diri individu akan meningkatkan organisasi dengan baik. Komitmen ini juga mendorong karyawan untuk dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. komitmen yang baik dapat dibentuk melalui dorongan pada diri sendiri atau memotivasi diri sendiri untuk dapat lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawab ataupun masalah-masalah yang ada.

Dengan adanya komitmen dan motivasi intrinsik pada diri individu akan menghasilkan organization citizenship behavior(OCB) yang tinggi pada karyawan. dengan produktifitas karyawan yang semakin tinggi akan memberikan dampak yang positif dengan cara khusus, produktivitas manajerial dan rekan kerja dapat ditingkatkan sehingga akan menghasilkan, kordinasi kegiatan di antara anggota tim dan kelompok kerja dapat dengan baik (Zehir et al., 2012).

H6: Komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap organization citizenship behavior (OCB) melalui motivasi intrinsik.

Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh terhadap organization citizenship behaviour (OCB) melalui motivasi intrinsik.

Menurut Rothmann & Coetzer dalam Made (2013) kepribadian manusia terdiri dari lima faktor : neurotic, ekstaversi, keterbukaan terhadap pengalaman, kesesuaian dan kesadaran. dari lima faktor tersebut seseorang cenderung memiliki salah satu faktor kepribadian yang dominan. Dengan adanya faktor kepribadian yang dominan seseorang secara psikologis akan membutuhkan dorongan atau motivasi dalam dirinya sendiri untuk menimbulkan semangat bagi dirinya untuk mampu menjalankan tanggung jawabnya (Nazma et al., 2017). Kepemimpinan dan Motivasi secara langsung berpengaruh terhadap organization citizenship behavior (OCB) dua komponen utama dalam OCB adalah kepatuhan yang menunjukkan niat karyawan untuk mengikuti aturan dalam organisasi, dan altruism yang berarti perilaku suka rela karyawan untuk membantu orang lain dalam bekerja (Lee et al., 2013).

Dengan demikian kepemimpinan dapat tumbuh atau berubah menjadi karakter yang lebih baik dengan orang tersebut dapat memotivasi dirinya sendiri. dengan memotivasi dirinya akan timbul karakter yang baik serta apa yang menjadi tanggung jawabnya dapat terselesaikan dengan baik, sehingga akan timbul loyalitas pada diri seseorang untuk bekerja lebih baik (Nazma et al., 2017).

H7: Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh signifikan positif terhadap organization citizenship behavior (OCB) melalui motivasi intrinsik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah anggota BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA. Objek penelitian ini adalah komitmen afektif dan Presepsi kepemimpinan yang positif terhadap organizational citizenship behavior dengan menggunakan pendekatan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dalam upaya menciptakan loyalitas dalam diri karyawan. Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel – variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu variabel komitmen afektif (X1), Presepsi kepemimpinan yang positif (X2), motivasi intrinsik (Y1), Organizational citizenship behavior (Y2).

Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui angket kuesioner yang diisi oleh 78 pegawai BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA. Setelah data terkumpul dilakukan pengujian data menggunakan Statistik SPSS dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Komitmen Afektif	Presepsi kepemimpinan yang positif	Motivasi Intrinsik	Kinerja Karyawan				
X1.1	0,771	X2.1	0,779	Y1.1	0,720	Y2.1	0,770
X1.2	0,793	X2.2	0,757	Y1.2	0,734	Y2.2	0,684
X1.3	0,784	X2.3	0,698	Y1.3	0,780	Y2.3	0,802
X1.4	0,661	X2.4	0,660	Y1.4	0,725	Y2.4	0,740
X1.5	0,686	X2.5	0,763	Y1.5	0,721	Y2.5	0,759
X1.6	0,800	X2.6	0,706	Y1.6	0,689	Y2.6	0,775
X1.7	0,692	X2.7	0,633	Y1.7	0,764	Y2.7	0,786
X1.8	0,623	X2.8	0,629	Y1.8	0,783	Y2.8	0,736
		X2.9	0,399				
Reliabilitas	0.907	0.886		0.914		0.922	

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai rhitung > rtabel yaitu sebesar 0,2227, maka semua pernyataan dalam variabel dinyatakan valid. Sementara nilai Cronbach's Alpha yang ditunjukkan pada kolom paling bawah > 0,60 maka data yang diolah dinyatakan reliabel. Data penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat untuk diuji lebih lanjut.

Analisis Uji Deskriptif

Dari data yang didapatkan penulis hasil penelitian yang didapatk sebagai berikut;

1. Sebagian besar pegawai BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA setuju dengan komitmen afektif, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 276 kali atau 44,2 persen..
2. Sebagian besar pegawai BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA setuju dengan presepsi kepemimpinan yang positif, hal tersebut dapat dilihat dari

frekuensi jawaban setuju sebanyak 276 kali atau 39,3 persen.

3. Sebagian besar pegawai BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA setuju dengan motivasi intrinsik, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 242 kali atau 38,8 persen.
4. Sebagian besar pegawai BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA setuju dengan Organisational Citizenship Behavior, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 247 kali atau 39,6 persen.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasi uji Komitmen afektif berpengaruh terhadap motivasi intrinsik

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komitmen Afektif (X1) → Motivasi Intrinsik (Y1)	0.305	2.951	0.003	Terbukti

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas komitmen afektif (X1) terhadap variabel terikat motivasi intrinsik (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.305 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.003, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel komitmen afektif terhadap motivasi intrinsik.

Tabel 3. Hasil uji komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komitmen Afektif (X1) → OCB (Y2)	0.083	0.829	0.407	Tidak Terbukti

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas komitmen afektif (X1) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.083 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.407, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Koefisien Determinasi dan Beta

Tabel 4. Hasil uji komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Presepsi kepemimpinan yang positif (X2) → OCB (Y2)	0.365	4.339	0.000	Terbukti

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas presepsi kepemimpinan yang positif (X2) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.365 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel presepsi kepemimpinan yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Tabel 5. Hasil uji motivasi intrinsik berpengaruh terhadap OCB

Hipotesis	Original Sampel (O)	T Statistics T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Motivasi Intrinsik (Y1) → OCB (Y2)	0.300	2.472	0.014	Terbukti

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas motivasi intrinsik (Y1) terhadap variabel terikat Organizational Citizenship Behavior (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.300 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.014, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap Organizational Citizenship Behavior.

**Tabel 6. Hasil uji mediasi - Total Effects
Komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening**

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Afektif → Motivasi Intrinsik	0.418	5.368	0.000
Komitmen Afektif → Organizational Citizenship	0.342	1.502	0.000

Behavior			
Motivasi Intrinsik →			
Organizational Citizenship Behavior	0.416	3.830	0.000

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Dari hasil analisis total effects menggunakan PLS sebagaimana gambar di atas, ditemukan bahwa hubungan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior) masih signifikan dengan p-value 0,000 (<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini hanya bersifat semu (quasi-mediating). Mediasi penuh (fully mediating) terjadi jika pada total effects ditemukan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior) menjadi tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2015).

Tabel 7. Hasil uji mediasi - Total Effects
Presepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Presepsi kepemimpinan yang positif → Motivasi Intrinsik	0.418	5.368	0.000
Presepsi kepemimpinan yang positif → Organizational Citizenship Behavior	0.520	1.502	0.000
Motivasi Intrinsik → Organizational Citizenship Behavior	0.332	3.830	0.001

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Dari hasil analisis total effects menggunakan PLS sebagaimana gambar di atas, ditemukan bahwa hubungan persepsi kepemimpinan yang positif terhadap Organizational Citizenship Behavior) masih signifikan dengan p-value 0,000 (<0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mediasi ini hanya bersifat semu (quasi-mediating). Mediasi penuh (fully mediating) terjadi jika pada total effects ditemukan komitmen afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior) menjadi tidak signifikan (Abdillah & Hartono, 2015).

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian analisis data di atas adalah komitmen afektif dan persepsi kepemimpinan yang positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada anggota BALAI BESAR KERAJINAN

BATIK KOTA YOGYAKARTA. Semakin baik persepsi kepemimpinan yang positif terhadap anggota maka akan semakin baik komitmen yang ditunjukkan oleh anggota untuk mencapai visi dan misi. Variabel lain seperti loyalitas juga mempengaruhi komitmen jika dianalisis secara bersama atau simultan, namun jika dianalisis secara parsial keduanya berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior. Ini berarti kedua variabel yang dimaksud berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada anggota BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA. Seperti yang dijelaskan dalam teori bahwa persepsi kepemimpinan yang positif dan komitmen afektif saling mempengaruhi satu sama lain, semakin baik persepsi kepemimpinan yang positif dan loyalitas yang diberikan maka anggota akan semakin komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

PENUTUP

Dari pembahasan diatas penulis menarik kesimpulan sebagai berikut ; komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis I diterima. Persepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p > 0.05$) maka hipotesis II ditetima. Komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.407 > 0.05$ ($p > 0.05$) maka hipotesis III ditolak. Persepsi kepemimpinan yang positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis IV diterima. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.0014 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis V diterima. Komitmen afektif terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis VI diterima. Persepsi kepemimpinan yang positif terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intevening pada BALAI BESAR KERAJINAN BATIK KOTA YOGYAKARTA dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis VII diterima.

SARAN

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai sumber untuk penelitian lain dan ditambah dengan variabel lain agar penelitian yang dilakukan semakin beragam. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini mampu membantu perusahaan untuk mengelola pegawai agar komitmen yang dihasilkan semakin maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Penerbit Andi.

- Agustina, A. (2013). pengaruh komitmen organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dokter(Studi pada Dokter Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(3), 299–321.
- Apriliana, S., Hamid, D., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(1), 180–187.
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1), 255043. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i1.1372>
- Dewi, N. L. P. Y., & Suwandana, I. G. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *E Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5643–5670. <https://doi.org/10.21831/jim.v12i2.11749>
- Drake, A. R., Wong, J., & Salter, S. B. (2007). Performance : Examining the Impact of Behavioral Research in Accounting, 19, 71–89. <https://doi.org/10.2308/bria.2007.19.1.71>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 20(01), 317–341. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch18>
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling (II)*. Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 :Update PLS Regresi*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.2307/1579941>
- Gilson, L. L., & Shalley, C. E. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. *Journal of Management*, 30(4), 453–470. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.07.001>
- Gunawan, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada PT First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya. *Agora*, 4(1), 60–66.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Homer, E. N., Wicaksono, A. D., & Usman, F. (2012). Penentuan Jenis Klaster Industri Di

- Kawasan Industri Arar Kabupaten Sorong Berdasarkan Metode Delphi Dan Analytical Hierarchi Process (AHP). *Indonesian Green Technology Journal*, 16–23.
- Indrawan, R., & Yaniawati. (2014). *Metodologi Penelitian*. PT. Refika Aditama.
- Jonison, Samsir, & Marzolina. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Instrinsik Pada Bank Artha Graha Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2).
- Khiabani, M., Abdizadeh, M., & Baroto, M. B. (2016). Identifying the Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior in the Iranian Healthcare Industry. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/21678>
- Kurniawan, I. S. (2019). Pengaruh Value Congruence dan Core Self-Evaluations Terhadap Job Engagement Dan Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Kewirausahaan Dan Bisnis*, 23(12). <https://doi.org/10.20961/jkb.v23i12.27492>
- Kurniawan, I. S., & Hutami, L. T. H. (2019). The Mediation of Job Engagement to Rewards and Recognition toward Organizational Citizenship Behavior and Task Performance. 86(Icobame 2018), 48–52. <https://doi.org/10.2991/icobame-18.2019.10>
- Kurniawan, I. S., & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 1–12.
- Lee, U. H., Kim, H. K., & Kim, Y. H. (2013). Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5(1), 54.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Made, D. (2013). The International Journal Of Management The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior. *The International Journal Of Management*, 2(4), 35–42.
- Mulyadi. (2012). *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. STIM YKPN.
- Mulyadi, D. Z., Kamaluddin, M., & Mahrani, S. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (The Role of Work Satisfaction in Educating Leadership Style and

- Organizational Culture on Organizational Commitments). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 89–102.
- Munajah, A., & E. Purba, D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Etis terhadap Komitmen Afektif. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 30. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4456>
- Musyafa, H. (2015). SANG GURU Novel Biografi Ki Hadjar Dewantara, Kehidupan, Pemikiran, dan Perjuangan Pendiri Tamansiswa (1889-1959. Imania.
- Nazma, Mariantin, E., & Supriyanti, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4659–4688.
- Nugroho, L. (2017). Implementasi Presepsi kepemimpinan yang positif Pendidikan Ki Hadjar Dewantara Di Sd Taman Muda Ibu Pawiyatan Taman Siswa Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Oren, L., Tziner, A., Nahshon, Y., & Sharoni, G. A. (2013). Relations between OCBs, organizational justice, work motivation and self-efficacy. *Amfiteatru Economic Journal Provided*, 15(34), 505–517.
- Pangestika, B. W., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT.Inti. *E-Proceeding of Management*, 05(2), 2708.
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi intrinsik dan komitmen organisasi. *Ekobis*, 20(1), 73–84.
- Rakasiwi, D., & Sudarti, K. (2016). Optimalisasi Kinerja Sdm Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi. *Ekobis*, 17, 133–151.
- Rini, G. S., & Rahardjo, M. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto). *Diponegoro Journal of Management*, 1–15.
- Rusdianti, D. K. dan E. (2017). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 60–76.
- Santi, K. S. P., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb. *E-Jurnal Manajemen*

Universitas Udayana, 8(7), 4239.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p09>

Sekaran, U. (1992). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.

Setiani, T., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129.

Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Perusahaan Daerah Air Minum. *Forum Ekonomi*, 22(1), 123–129.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/6240>

Singarimbun, M. dan S. E. (1989). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Suparti. (2013). Implementasi Trilogi Ki Hajar Dewantara Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMA Taman Madya Ibu Pawaiyatan Yogyakarta. UIN Sunan Kali Jaga Yogyakarta.

Syafranuddin, R. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Distributif Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kinerja Perawat Rsud Kudungga Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding Interdisciplinary Postgraduate Student Conference 3rd*, 1–12.

Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>

Umar, H. (2003). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Gramedia Pustaka Utama.

Verianto, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Keadilan Prosedural Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan KPP Pratama Purwokerto. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1(2), 1–15.
<http://www.jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/1148>

Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analitis SPSS 25 & Smart PLS 3.2.8 (Kedua)*. UPP STIM YKPN.

Wulandari, D. A., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 5 Nomor 6 (2023) 2948-2964 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v5i6.2504

Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 46–57.

<https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2234>

Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S. (2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 924–933.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1071>