

**Analisis Pengaruh Komitmen Afektif Dan Kepemimpinan Trilogi Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai
Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Anggota Ditreskrim POLDA DIY)**

Yogananda Enggara Putra Hana¹, Ambar Lukitaningsih², Kusuma Chandra Kirana³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail : yoga96030152@gmail.com¹, ambar.ita@ustjogja.ac.id², kusumack@ustjogja.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Komitmen Afektif dan Kepemimpinan Trilogi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Motivasi Intrinsik sebagai variabel intervening pada anggota Ditreskrim POLDA DIY. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebarkan 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. Kepemimpinan trilogi 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. Kepemimpinan trilogi 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. Kepemimpinan trilogi 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, Kepemimpinan Trilogi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Intrinsik

Abstract

This study aims to analyze the relationship between Affective Commitment and Leadership Trilogy on Organizational Citizenship Behavior through Intrinsic Motivation as an intervening variable for members of the Ditreskrim POLDA DIY. This research method uses quantitative descriptive by using primary data obtained from the distribution of questionnaires. In this study using a simple random sampling technique, namely the sample is taken at 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 analysis using SPSS and Smart PLS. The results showed that affective commitment has a positive and significant effect on intrinsic motivation with a significance level of $0.003 < 0.05$, so my hypothesis is accepted. The trilogy leadership has 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. The trilogy leadership has 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. The trilogy of leadership towards OCB with intrinsic motivation as an intervening variable with a significance level of $0.000 < 0.05$ ($p < 0.05$) means that hypothesis VII is accepted.

Keywords: *Affective Commitment, Leadership Trilogy, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Intrinsic Motivation*

I. PENDAHULUAN

Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) POLDA DIY merupakan pelaksana tugas pokok pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda. Ditreskrim memiliki tugas untuk menyeleggarakan penyidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, koordinasi, pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Aparat kepolisian sebagai abdi negara harus menjunjung tinggi, nilai-nilai kemanusiaan dan menjadi contoh masyarakat. Seperti yang tercantum dalam sumpah dan janji anggota Polri. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan kode etik profesi anggota Polri. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2008 pada Bab 1 Pasal 2 tentang fungsi Kepolisian bahwa salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat.

Oleh karena itu, dalam hal ini polisi harus sadar akan peran serta fungsinya sebagai aparat Negara. Apabila para anggota polisi tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya maka dapat mengakibatkan konflik, pelayanan masyarakat akan mengalami gangguan yang dapat mengakibatkan situasi tidak kondusif dan teratur serta banyaknya aksi kriminal yang terjadi di masyarakat. Loyalitas kerja anggota polisi sangat diperlukan dalam organisasi. Polisi sebagai pengayom dan pengaman masyarakat dan Negara harus siap dalam menghadapi berbagai keadaan yang terjadi di lapangan.

Kepolisian yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan secara otomatis akan merasa nyaman akan lingkungan kerja tempat dia dipekerjakan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan OCB diharapkan akan mampu menghadapi persaingan dan tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan baik dari sisi internal maupun sisi eksternal. Karena itulah, agar tercapainya Sumber Daya Manusia yang baik organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya perilaku OCB. Penelitian sebelumnya, menurut Lee et al (2013) perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul dalam berbagai bentuk seperti kesetiaan terhadap organisasi, membantu orang lain, dan kepatuhan dalam organisasi, dalam hal ini organisasi menguntungkan karyawan yang bersedia menyumbangkan upaya dan daya

kemampuan mereka kepada organisasi meskipun itu tidak secara resmi diperlukan dari mereka. Kontribusi dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap organisasi telah banyak perhatian di bidang bisnis (Lee et al., 2013). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan.

Ditreskrimum POLDA DIY ini tentunya memiliki bidang-bidang pekerjaan yang menuntut sumber daya manusia yang tinggi agar tercapainya tujuan serta kemajuan organisasi. Memberikan pelayanan terhadap masyarakat merupakan hal yang penting dimana tidak dilakukan secara individu saja akan tetapi harus memiliki kerja sama sikap diluar pekerjaan formal seperti saling tolong menolong, membantu menyelesaikan tugas karyawan lain yang kesulitan, dan sebagainya sehingga diperlukannya perilaku OCB yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan Ditreskrimum POLDA DIY.

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 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.

Kepemimpinan Kepemimpinan Trilogi

Kepemimpinan adalah 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. Kepemimpinan Trilogi yang digali dari budaya bangsa sendiri yang mempunyai nilai yang halus dan berbudi pekerti, hal ini pun yang menjadi indikator Kepemimpinan Trilogi, menurut Dewantara, 1964 dalam Suparti (2013) yaitu :

1. memiliki sikap yang “Ing Ngarso 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. Pada dasarnya, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja (Febriyanto : 2021). Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. beberapa indikator yang dapat mendorong timbulnya diantaranya gaji, tunjangan, keselamatan kerja, penghargaan dan pujian, sistem pengkariran, hubungan dengan rekan kerja dan pengembangan diri (Suwanto : 2020). 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 danya *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.

Kepemimpinan trilogi 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: Kepemimpinan Trilogi 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.

Kepemimpinan trilogi 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 kepemimpinan trilogi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

H4: Kepemimpinan Trilogi 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 *organizationaol 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.

Kepemimpinan trilogi 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: Kepemimpinan Trilogi berpengaruh signifikan positif terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi intrinsik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah anggota Ditreskrim POLDA Yogyakarta. Objek penelitian ini adalah komitmen afektif dan Kepemimpinan Trilogi 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), Kepemimpinan Trilogi (X2), motivasi intrinsik (Y1), *Organizational citizenship behavior* (Y2). Penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan melalui angket kuesioner yang diisi oleh 78 pegawai Ditreskrim POLDA D.I Yogyakarta. Setelah data terkumpul dilakukan pengujian data menggunakan Statistik SPSS dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Komitmen Afektif		Kepemimpinan Trilogi		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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ 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 Ditreskrimum POLDA DIY setuju dengan komitmen afektif, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 276 kali atau 44,2 persen..
2. Sebagian besar pegawai Ditreskrimum POLDA DIY setuju dengan trilogi kepemimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 276 kali atau 39,3 persen.
3. Sebagian besar pegawai Ditreskrimum POLDA DIY setuju dengan motivasi intrinsik, hal tersebut dapat dilihat dari frekuensi jawaban setuju sebanyak 242 kali atau 38,8 persen.
4. Sebagian besar pegawai Ditreskrimum POLDA DIY 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
Kepemimpinan Trilogi (X2) → OCB (Y2)	0.365	4.339	0.000	Terbukti

Sumber; Data primer, diolah Peneliti (2021)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas kepemimpinan trilogi (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 kepemimpinan trilogi 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 → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.342	1.502	0.000
Motivasi Intrinsik → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	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
Kepemimpinan Trilogi berpengaruh terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intervening

Hipotesi	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan Trilogi → Motivasi Intrinsik	0.418	5.368	0.000
Kepemimpinan Trilogi → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.520	1.502	0.000
Motivasi Intrinsik → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	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 kepemimpinan trilogi 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).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari penelitian analisis data diatas adalah komitmen afektif dan kepemimpinan

trilogi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening pada anggota Ditreskrim POLDA Yogyakarta. Semakin baik kepemimpinan trilogi 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 Ditreskrim POLDA Yogyakarta. Seperti yang dijelaskan dalam teori bahwa kepemimpinan trilogi dan komitmen afektif saling mempengaruhi satu sama lain, semakin baik kepemimpinan trilogi dan loyalitas yang diberikan maka anggota akan semakin komitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Dari pembahasan diatas penulis menarik kesimpulan sebagai berikut ; komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada Ditreskrim POLDA Yogyakarta dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis I diterima. Kepemimpinan trilogi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada Ditreskrim POLDA 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 Ditreskrim POLDA Yogyakarta dengan tingkat signifikansi $0.407 > 0.05$ ($p > 0.05$) maka hipotesis III ditolak. Kepemimpinan trilogi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Ditreskrim POLDA Yogyakarta dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis IV diterima. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada Ditreskrim POLDA 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 Ditreskrim POLDA Yogyakarta dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$ ($p < 0.05$) maka hipotesis VI diterima. Kepemimpinan trilogi terhadap OCB dengan motivasi intrinsik sebagai variabel intevening pada Ditreskrim POLDA 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 Dae rah 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 SI 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.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 717-729.
- Nugroho, L. (2017). *Implementasi Trilogi Kepemimpinan 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.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- 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/FORUMEKONOMI/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 Pawiyatan 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 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>