

---

**ACHIEVEMENT MOTIVATION SEBAGAI PREDIKTOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN DI PT. X KOTA SURAKARTA**

Oleh

Yoshua Aditya Wisnu Pradana<sup>1</sup>, Sutarto Wijono<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Salatiga

Email: <sup>1</sup>[yoshuaaditya@gmail.com](mailto:yoshuaaditya@gmail.com), <sup>2</sup>[Sutarto.wijono@uksw.edu](mailto:Sutarto.wijono@uksw.edu)

---

**Article History:**

Received: 10-06-2024

Revised: 20-06-2024

Accepted: 03-07-2024

**Keywords:**

Achievement Motivation,  
Organizational  
Citizenship, Surakarta

**Abstract:** *Currently, Indonesia has entered the era of the Industrial Revolution 4.0, where during this industrial revolution digital technology is becoming increasingly massive. Along with the development of challenges in the industrial world, companies must be able to run their business by increasing human resources and the quality of job training for employees so that human resources become skilled so they are able to provide optimal performance. Organizational Citizenship Behavior is an important aspect for companies, because by having Organizational Citizenship Behavior employees are appointed in work results that can be beneficial for the organization such as employees will be more likely to follow the rules that apply in the company, have persistence in carrying out work with initiative that arises from an employee's personality. , Organizational Citizenship Behavior can influence many variables, one of which is Achievement Motivation. The purpose of this research is to determine the role of achievement motivation as a predictor of organizational citizenship behavior in employees at PT. X Surakarta. In this research, quantitative research methods are used as research methods. This research uses a sample of 100 people from the population using a simple random sampling probability technique, where the selection of samples from a population is based on the principle of randomization or chosen by chance. The estimation instrument in this study uses the Achievement Motivation scale compiled by McClallend (1987), then for To measure organizational citizenship behavior variables, the authors used a scale adapted by Organ et al., (2006). In hypothesis testing, the results obtained were  $R^2 = 11.197$ :  $p < 0.05$ . These results mean that Achievement Motivation is a predictor of Organizational Citizenship Behavior.*

---

**PENDAHULUAN**

Pada masa kini Indonesia telah memasuki era revolusi Industri 4.0, dimana dalam masa revolusi industri ini teknologi digital semakin masif. Seiring dengan berkembangnya tantangan pada dunia industri perusahaan harus mampu menjalankan usahanya dengan meningkatkan sumber

daya manusia dan kualitas pelatihan kerja untuk karyawan agar sumber daya manusia menjadi terampil sehingga mampu untuk memberikan kinerja yang optimal (Hidayat, 2023). Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung terhadap tingkah laku serta dalam memanfaatkan pada sumber daya, seperti sumber daya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta utamanya sumber daya manusia (Hendrawan *et al.*, 2020). *Organizational citizenship behavior* merupakan aspek penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki *Organizational citizenship behavior* pegawai ditunjukkan dalam hasil pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi organisasi organisasi seperti karyawan akan lebih mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, memiliki kegigihan dalam melakukan pekerjaannya dengan inisiatif yang muncul dari pribadi seorang karyawan (Susilo *et al.*, 2023). Namun yang terjadi di PT X Kota Surakarta menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* masih terbilang rendah, ini terlihat dari perilaku dari beberapa karyawan yang memiliki kesadaran yang rendah agar membantu menyelesaikan kesusahan yang dialami rekan kerja yang mengalami kesulitan dan hubungan antar rekan kerja yang masih rendah. Sehingga atas dasar beberapa fenomena tersebut penulis menduga bahwa terdapat permasalahan terkait dengan *organizational citizenship behavior* di PT X Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap 10 orang karyawan pada tanggal 04 September 2023 – 30 September 2023, Penulis memperoleh hasil bahwa terdapat beberapa fenomena terkait dengan *organizational citizenship behavior*. Dari 10 orang tersebut ada 3 orang yang mengatakan bahwa karyawan sulit mendapatkan bantuan ketika mereka mengalami kesulitan. Ketika ketiga karyawan tersebut mengalami sebuah kesulitan, ia hendak meminta pertolongan kepada karyawan yang lainnya namun karyawan yang lain tidak mau membantu kepada ketiga karyawan tersebut. Selanjutnya, 2 karyawan lainnya mengatakan bahwa sering terlambat ketika masuk kerja dan tidak dapat bekerja dengan maksimal karena hal tertentu. Hal ini dapat merugikan perusahaan karena kinerja karyawan sangat penting guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian, 2 orang karyawan juga mengatakan bahwa kurang memiliki hubungan yang harmonis kepada karyawan yang lainnya. Hal tersebut dapat memicu pertengkaran karyawan karena disebabkan karena adanya hubungan yang tidak harmonis. Namun, 3 orang karyawan mengatakan bahwa mereka bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan sehingga dapat mencerminkan karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi kepada perusahaan dan perusahaan dapat menjaga kualitas dan produktivitas yang ingin dicapai. Atas dasar beberapa fenomena yang dijelaskan diatas, dapat diketahui terdapat permasalahan yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. X Kota Surakarta.

Oleh faktor yang sudah disebutkan sebelumnya, penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* menjadi penting untuk dilakukan. Karena kinerja yang baik dapat dipengaruhi juga oleh *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut didukung dengan hasil temuan dari Sumarsi & Rizal (2021) juga mendapati hasil dalam penelitiannya bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. Sejalan dengan Sumarsi & Rizal, dalam penelitiannya Nguyen *et al.*, (2020) juga mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang akan dapat menciptakan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Nguyen menambahkan bahwa menjadi hal yang penting bagi perusahaan untuk menguatkan *organizational citizenship behavior* agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan cita citanya.

*Organizational citizenship behavior* tentunya memiliki dampak yang positif terhadap perusahaan. Salah satu dampak *organizational citizenship behavior* bagi perusahaan adalah

perilaku karyawan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan individu, tidak termasuk dalam kontrak karyawan namun sangat bermanfaat bagi kinerja organisasi. *Organizational citizenship behavior* juga akan dapat menjadikan kondisi lingkungan pekerjaan menjadi lebih harmonis. Hal ini karena, karyawan akan lebih meningkatkan perilaku saling membantu antar rekan kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi, kepatuhan organisasi, inisiatif individu, kebijakan sipil, dan pengembangan diri (Grego-Planer, 2019). Sedangkan dampak negatif karyawan yang memiliki perilaku OCB berhubungan dengan *resources*, yang mana ini berdampak terhadap tingkat *work-goals progress* pada karyawan, yang mana ini akan menambah beban kerja atau tekanan waktu dalam mengerjakan tugas (Ganster *et. al*, 2013). Dalam penjelasan sebelumnya bahwa OCB ini adalah aktivitas yang dilakukan atas dasar sukarela diluar dari tanggungjawab utamanya, sehingga karyawan dalam mengerjakan tugas ataupun beraktivitas dalam lingkup perusahaan diperlukan yang Namanya *resources* baik dari segi waktu maupun tenaga yang dikeluarkan.

*Organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu yang berasal dari dalam diri karyawan ataupun dari luar karyawan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* adalah faktor eksternal berasal dari luar dari diri karyawan ataupun internal dari dalam diri karyawan seperti, yaitu *achievement motivation*. Berdasarkan temuan pada penelitian sebelumnya, *achievement motivation* merupakan salah satu faktor penting terciptanya *organizational citizenship behavior* yang tentunya ini menuju ke arah yang positif, dengan dibuktikan hasil kinerja karyawan yang optimal (Novitta *et al.*, 2021). Hal ini dikarenakan ketika karyawan yang mempunyai *achievement motivation* akan berdampak juga pada prestasi kerja yang tinggi. Sehingga dengan memiliki *achievement motivation* terhadap pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan menunjukkan perilaku yang positif selama bekerja dan perusahaan juga dapat mencapai kesuksesan yang dituju (Yandi & Bimaruci Hazrati Havidz, 2022). Berbanding terbalik dengan karyawan yang tidak memiliki *achievement motivation* dalam bekerja, dalam melakukan pekerjaan yang diberikan cenderung akan menunjukkan kurang peduli terhadap hasil kerjanya, sehingga dapat dikatakan tidak memaksimal dalam bekerja, yang berdampak juga menurunnya produktivitas serta berimbas kepada pendapatan perusahaan. Berdasarkan faktor yang telah disebutkan sebelumnya, dapat kita lihat bahwasannya *achievement motivation* memiliki peran yang penting terhadap *Organizational citizenship behavior*.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan dan peran penting antara *achievement motivation* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dimana ada karyawan sedang terlibat dalam bekerja di lingkup mereka bekerja, karyawan yang memiliki perilaku motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi perilaku karyawan lain ke arah yang positif, (Hendrawan, Kuswantoro, & Sucahyowati, 2019). *achievement motivation* berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*, yang mana *achievement motivation* dan *organizational citizenship behavior* dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, juga meningkatkan kreativitas, dalam proses kinerja yang mana ini meningkatkan nilai penjualan, *achievement motivation* dan *organizational citizenship behavior* juga dapat meningkatkan konsep yang luar biasa dalam hal kreativitas yang berhubungan dengan kinerja (Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, & Rayendra, 2019). Hal ini didukung juga dalam penelitian yang dilakukan (Andi Hendrawan, 2020) dijelaskan bahwa *achievement motivation* berhubungan erat dengan *organizational citizenship behavior*, yang mana *achievement motivation* disini penting karena saling berkaitan dengan perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan menetapkan kinerja perusahaan atau kelompok pada perusahaan.

Penelitian terkait *Achievement Motivation* memiliki pengaruh terhadap *organizational*

*citizenship behavior* pada PT. X Surakarta didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, berdasarkan temuan sebelumnya yang sudah dilaksanakan Ria Lestari Pangastuti (2021), bahwa karyawan yang memiliki *achievement motivation* terdapat pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* yang mana karyawan akan dapat berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan yang telah organisasi inginkan, didukung juga dalam penelitian yang dilakukan Gilang Rasmardi Astry *et al*, (2023), motivasi dalam berprestasi secara langsung sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat ditunjukkan dengan adanya kebebasan dalam berinovasi ketika melakukan pekerjaan dilakukan secara tim, serta terpenuhinya kebutuhan fisiologis terkhusus pada gaji yang didapatkan, tentu juga harus ditunjang juga dengan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung aktivitas berlangsungnya kegiatan dalam bekerja, dengan begitu maka *organizational citizenship behavior* akan juga ikut meningkat dengan ditunjukkan dengan tidak adanya karyawan yang mengeluh, serta dapat bertoleransi atas pekerjaan yang sudah diberikan. Sedangkan sebaliknya muncul dari Graham, (2020) dikatakan bahwa sebenarnya masalah terkait *achievement motivation* tidak berpengaruh dengan *organizational citizenship behavior*, sederhananya karena pada dasarnya manusia mudah termotivasi apabila kemauan yang diinginkan dipenuhi, jadi apabila menginginkan manusia memiliki motivasi dalam berprestasi penuhi dahulu apa yang diinginkan. Pernyataan ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Ashlan *et al*, (2019), dimana motivasi berprestasi tidak berpengaruh dengan *organizational citizenship behavior* dikarenakan motivasi dalam karyawan berprestasi didasarkan pada imbalan yang di berikan organisasi, hasil penelitian yang memiliki hasil berbeda ini mungkin diakibatkan adanya faktor lain yang terjadi di dalam perusahaan seperti *achievement* atau *reward*, sehingga terdapat variabel lain yang mempengaruhi antara motivasi berprestasi dan OCB pada karyawan.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian terdahulu dapat dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh Suriansyah, (2021). Dalam penelitian tersebut, Suriansyah melakukan terkait pengaruh *Transformational Leadership and Organizational Commitment Organizational Citizenship Behavior with Achievement Motivation as Intermediary Variable*, sedangkan dalam penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh *Achievement Motivation* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Selain itu, sampel yang digunakan dalam penelitian Suriansyah sebanyak 101 pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Selatan, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 150 karyawan yang bekerja di PT. X Kota Surakarta. Selanjutnya, pada penelitian Suriansyah terdapat berbagai teori yang digunakan untuk mendukung penelitiannya diantaranya sebagai berikut, *Transformational Leadership* menggunakan teori dari Posner dan Kouzes (2016), *Organizational Commitment* menggunakan teori dari Goleman (2003), *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan teori dari Podsakoff (2000), Kemudian yang terakhir *Achievement Motivation* menggunakan teori dari McClelland (1987), Sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua teori beserta skalanya yakni *Achievement Motivation* menggunakan teori Motif dari McClelland (1987), dan *Organizational Citizenship Behavior* menggunakan teori dari *Organizational Citizenship Behavior* yang dikembangkan oleh Organ & Lingl (1995). Alasan penulis melakukan penelitian pada karyawan PT. X Kota Surakarta karena terdapat beberapa fenomena yang terkait dengan *achievement motivation* terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga penulis tertarik untuk mempelajari serta mencari tahu seberapa besar pengaruh *achievement motivation* terhadap *organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui peran *achievement motivation* sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* pada karyawan yang ada di PT. X Surakarta.

## LANDASAN TEORI

### *Organizational Citizenship Behavior*

Organ *et.al* (1983) mengemukakan bahwa OCB merupakan segala perilaku individu dalam tempat seorang karyawan bekerja dengan maksud melancarkan kinerja perusahaan, apabila mengutip kata-kata mereka 'lubricate social machinery in organization, yang berarti individu bersedia membantu yang bukan termasuk dalam tugas asli individu tersebut. Perilaku ini diwujudkan dalam ikut serta dalam membantu rekan kerja dalam lingkup karyawan bekerja, juga tidak mengeluhkan pada kecil dalam pekerjaan, serta mampu merawat aset yang dimiliki organisasi, sedangkan Appelbaum *et.al* (2004) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* didefinisikan sebagai perilaku yang bersifat *functional*, *pro-social*, dan *extra-role* yang ditujukan kepada individu, kelompok atau organisasi. Kemudian Podsakoff *et.al* (2000) juga mengemukakan bahwasannya *Organizational citizenship behavior* merupakan tindak individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang secara tidak langsung dan eksplisit mendapat *achievement* pada sistem bersifat imbalan formal, dan juga mendorong keefektifan pada fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, dikarenakan tingkah laku tidak diwajibkan sebagai syarat peran atau deskripsi dalam jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan individu

### *Aspek-Aspek OCB*

Organ *et.al* (2006) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi untuk mengukur *organizational citizenship behavior*. 5 aspek tersebut antara lain sebagai berikut :

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*
4. *Courtesy*
5. *Civic Virtue*

### **Faktor yang Memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ *et.al* (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu :

- a. Faktor internal yang timbul dari pribadi karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral pada karyawan, dan lain lain.
- b. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap pimpinan, budaya dalam berorganisasi dan lain lain.

### ***Achievement Motivation.***

Keberhasilan yang dapat berupa prestasi diri sendiri atau prestasi bersama orang lain (kelompok). Kemudian Lindgren (1976) mengartikan *achievement motivation* sebagai sebuah dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang berkaitan dengan pencapaian prestasi, mengatasi berbagai rintangan, bekerja dengan kualitas yang tinggi dan berusaha untuk selalu unggul. Sedangkan, Santrock (2003) menyebutkan *achievement motivation*, sebagai sebuah keinginan seseorang dalam menyelesaikan segala hal dengan baik untuk dapat meraih kesuksesan.

### **Aspek-Aspek Achievement Motivation**

McClelland (1987) menyebutkan terdapat 5 dimensi untuk mengukur *achievement motivation*. 5 dimensi tersebut antara lain sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab dan Ulet

- 2) Mengatasi tantangan
- 3) Umpan balik
- 4) Tujuan Realistis
- 5) Mempertimbangkan Resiko

### Dinamika Psikologi

Dalam kawasan perusahaan, karyawan memainkan peran yang vital dalam proses dan aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Sehingga karyawan akan dituntut dapat berkontribusi bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah kontribusi yang dapat ditunjukkan oleh karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Organizational Citizenship Behavior* ini mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang dilakukan demi sebuah perusahaan, yang mana hasil kerja dan kontribusi dalam bekerja ini berkaitan dengan *Achievement Motivation* yang harus dimiliki seorang karyawan agar dapat membantu dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *achievement motivation* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. X kota Surakarta menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif *achievement motivation* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat dua variabel untuk diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen : *Achievement Motivation*
2. Variabel Dependen : *Organizational Citizenship Behavior*

### Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi diambil dari karyawan tetap yang ada di PT. X Surakarta, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang karyawan tetap PT. X Surakarta. Penulis menggunakan teknik probability simple random sampling, dimana pemilihan sampel dari suatu populasi didasarkan pada prinsip pengacakan atau dipilih secara kebetulan. Teknik random sampling dianggap mampu memberikan jawaban yang lebih tepat terhadap populasi. Untuk mendapatkan jumlah sampel penulis melakukan penghitungan menggunakan rumus slovin.

### Uji Coba Alat Ukur

Dalam mengukur 2 variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *Achievement Motivation* yang disusun oleh McClallend, (1987) kemudian untuk mengukur variabel *organizational citizenship behavior*, penulis menggunakan skala yang diadaptasi oleh Organ *et al.*, (2006). Selanjutnya penulis hanya memakai 4 opsi jawaban karena penulis ingin menghindari partisipan yang memberikan jawaban aman.

- 1) Uji validitas

Merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah alat yang digunakan telah terbukti dapat digunakan untuk mengukur atau tidak. Berdasarkan penelitian ini dalam pengujian validitasnya menggunakan pendapat ahli (*experts judgement*).

- 2) Analisis aitem

Uji daya beda menggunakan kriteria *corrected item-total correlation*. Semua item dengan koefisien korelasi 0,25 sebagai kriteria seleksi dianggap memiliki daya beda yang tinggi. Item yang

memiliki daya pembeda rendah apabila koefisien korelasinya kurang dari 0,25.

### 3) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan kriteria *Alpha Cronbach*, dimana nilai reliabilitas sebesar 0,60 menunjukkan reliabilitas yang buruk, selanjutnya nilai yang menunjukkan di atas dari 0,60 menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima, kemudian yang terakhir nilai yang menunjukkan lebih dari 0,80 menunjukkan reliabilitas yang kuat.

### Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis data regresi linier sederhana untuk menguji bagaimana *achievement motivation* mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Program Windows SPSS Statistics 23.0 digunakan untuk melakukan perhitungan dengan tujuan analisis data. Berikut langkah analisis yang dilakukan :

1. Uji Asumsi klasik
  - b. Uji Normalitas
  - c. Uji Heteroskedastisitas
  - d. Uji Multikolinearitas
2. Uji Linearitas

Uji linieritas yang digunakan adalah uji ANOVA. Apabila hasilnya  $> 0,05$  dapat diasumsikan bahwa ada hubungan langsung antara dua variabel atau lebih. Dengan asumsi nilai yang signifikan  $< 0,05$  dapat diasumsikan kalau tidak terdapat hubungan langsung pada dua faktor. Program SPSS Statistics 23.0 untuk Windows membantu perhitungan.

3. Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis digunakan agar dapat menentukan apakah *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh *motivation achievement* pada karyawan. Kemudian program Windows SPSS Statistic 23.0 digunakan untuk perhitungan. Untuk windows Uji regresi linier sederhana, uji F simultan, dan hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji t parsial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Orientasi Kancah Penelitian dan Pengumpulan Data Penelitian

PT. X Kota Surakarta merupakan sebuah perusahaan di bidang industri textile yang telah bergerak sejak tahun 1977. PT. X Surakarta memiliki cita-cita untuk menjadi pabrik tekstil yang terpadu dan mendunia. Untuk dapat mencapai cita-citanya PT. X Surakarta perlu untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dipunya, termasuk SDM atau pegawai.

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Surakarta yang berjumlah 100 orang. Proses pengambilan data yang telah dilaksanakan terhitung sejak tanggal 6 Desember 2023 hingga tanggal 18 Desember 2023. langkah-langkah dalam pengambilan data yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. Penulis melakukan pengujian alat ukur yang telah disiapkan untuk melakukan pengambilan data. Uji coba yang dilaksanakan bertujuan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan valid secara ilmiah dan dapat dipercaya. Setelah melakukan pengujian oleh penulis dapat dikatakan bahwa alat ukur valid dan dapat diandalkan.
2. Penulis mempersiapkan kuesioner penelitian dan mencetak lembar kuesioner penelitian, dikarenakan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh penulis. Lembar kuesioner penelitian meliputi pendahuluan dan tujuan dalam melakukan penelitian, data identifikasi responden, data demografi, serta butir-butir pernyataan alat ukur.

3. Penulis menuju PT. X Surakarta guna menyampaikan surat izin penelitian dari fakultas dan memohon izin kepada pimpinan PT. X Surakarta untuk melakukan pengambilan data guna penelitian. Setelah mendapatkan izin untuk melakukan pengambilan data. Penulis segera menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden.
4. Penulis melakukan olah data setelah semua data terkumpul dengan menggunakan bantuan *windows Microsoft excel* dan *IBM SPSS Statistics 23.0 windows*.

### Partisipan Penelitian

Partisipan penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. X Semarang. Jumlah partisipan yang digunakan seluruh karyawan PT X Semarang yang berjumlah 50 orang. Semua peserta dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Semarang. Ada 20 partisipan perempuan dan 30 partisipan laki-laki dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian

#### 1. Hasil Statistik Deskriptif

##### a. Variabel *Achievement Motivation*

Berdasarkan hasil pengolahan data skala *Achievement Motivation* yang diolah menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 23.0. for windows*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan standar deviasi sebesar 4,111 nilai maksimum sebesar 83, nilai minimum sebesar 52, nilai *mean* sebesar 39,69 nilai *median* sebesar 61, nilai *modus* 55. Kemudian pada hasil pengujian reliabilitas pada angket variabel *work engagement*, didapatkan hasil nilai alpha  $>0,600$ . Sehingga hasil simpulan bahwa angket variabel *Achievement Motivation* dinyatakan reliabel.

*Program IBM SPSS Statistics 23.0 for Windows* digunakan untuk memproses data skala keterikatan kerja, yang didasarkan pada hasil. Berdasarkan pengolahan hasil data, didapatkan standar deviasi 4,111, nilai tertinggi 83, nilai minimum 36, nilai rata-rata 39,69 nilai tengah 61, nilai modus adalah 55. Nilai Alpha yang diperoleh dari uji reliabilitas kuesioner variabel *OCB* lebih besar dari 0,600. Akibatnya, temuan ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel *OCB* dianggap dapat dipercaya.

**Tabel 3. Realibilitas Variabel *Achievement Motivation***

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,757	,767	14

##### b. Variabel *OCB*

Berdasarkan hasil pengolahan data skala *OCB* yang menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 23.0. for windows* didapatkan standar deviasi 8,847, nilai tertinggi 71, nilai dasar 55, nilai rata-rata 53,84, nilai tengah 58, nilai modus adalah 57. Kemudian didapatkan hasil nilai alpha tersebut, sehingga hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa angket variabel *OCB* dinyatakan reliabel.

**Tabel 4. Reliabilitas Variabel OCB**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,930	,927	19

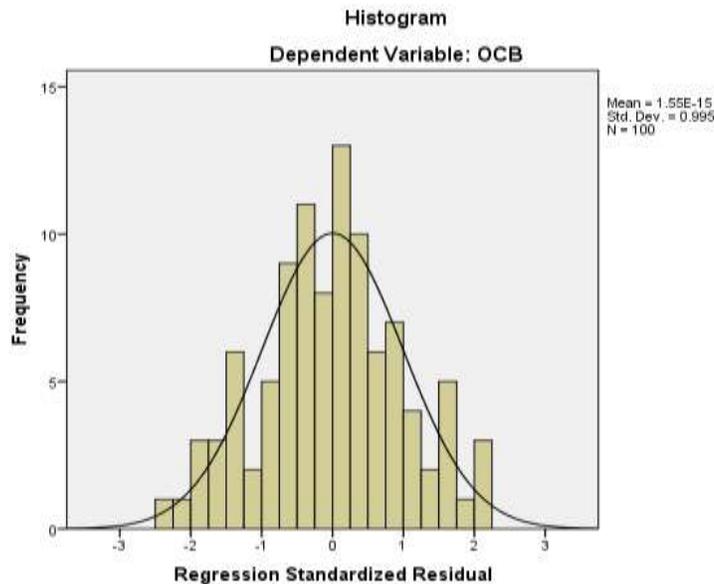
## 2. Hasil Uji Asumsi

### Uji Normalitas

Uji ini dilakukan sebagai pengujian pada model regresi, dimana pada variabel independent dan dependen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji histogram, grafik NP-Plot, dan uji Kolmogorov-Smirnov. Adapun hasil pengujian sebagai berikut :

#### a. Uji Histogram

Pada gambar dibawah dapat dinyatakan bahwa grafik histogram dibawah memiliki distribusi yang normal. Hal ini dikarenakan grafik diatas menunjukkan distribusi data berbentuk *bell shaped* atau lonceng. Sehingga grafik tersebut dinyatakan normal dan juga memenuhi syarat normalitas.

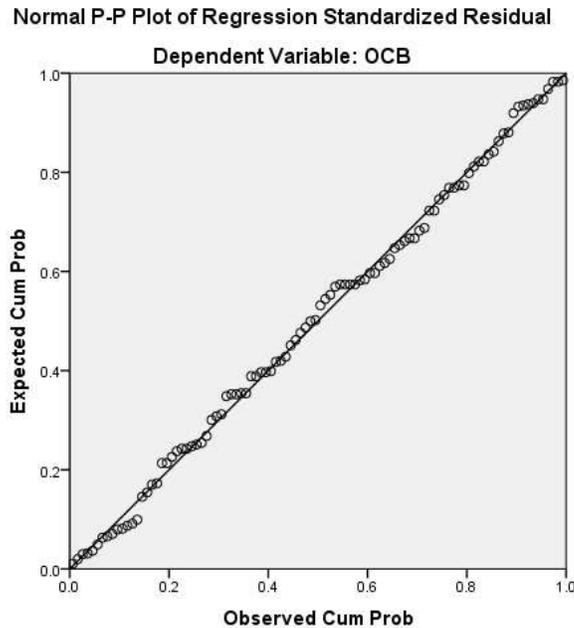


**Gambar 1. Grafik Histogram**

#### b. Uji Normal P-Plot

Grafik Normal P-Plot memberikan arti syarat uji asumsi normalitas, dianggap memenuhi jika data tersebar disekitar garis diagonal., sedangkan jika sebaran data tidak searah garis diagonal dan jauh dari garis diagonal memberikan arti tidak memenuhi syarat asumsi normalitas. Distribusi item mengikuti garis diagonal di kedua arah, seperti yang ditunjukkan gambar di bawah ini. Sehingga sebarannya dapat diartikan memenuhi syarat uji asumsi normalitas karena memiliki

distribusi yang normal.



**Gambar 2. Grafik NP-Plot of Regression Standardized Residual**

**c. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov**

Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini untuk menentukan apakah distribusi data tidak normal ketika nilai signifikansi asymp.sig (2-tailed) kurang dari 0,05. Sedangkan jika nilai signifikansi asymp.sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dikatakan normal. Berdasarkan olahan data pada tabel 5. dibawah, *achievement motivation* memiliki hasil Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,181 (>0,05) dan nilai signifikansi sebesar 0,105 (>0,05). Hasil Kolmogorov-Smirnov Z untuk *OCB* adalah 0,92 (>0,05), dengan tingkat 0,38 (>0,05). Oleh karena itu, biasanya diasumsikan bahwa kedua faktor tersebut berhubungan.

**Tabel 5. Uji O-S Kolmogorov-Smirnov**

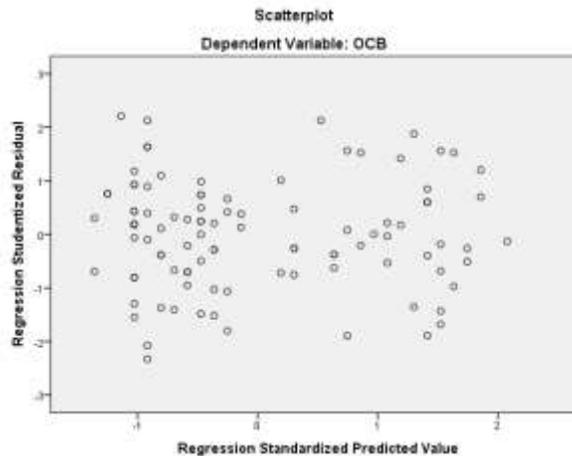
		Work Engagemen	Job Satisfactio
		t	n
N		100	100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	64.2600	46.6500
	Std. Deviation	9.01359	4.28381
	Most Extreme Differences		
	Absoloute	.181	.092
	Positive	.181	.092
	Negative	-.102	-.090
	Kolmogorov-Smirnov Z	.181	.092
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.105	.038 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dipakai agar dapat diketahui apakah varian residual model regresi dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya berbeda.. Homoskedastisitas, di sisi lain, disebut sebagai heteroskedastisitas ketika hasilnya berbeda satu sama lain. Grafik gambar tersebut menampilkan bahwa titik tersebar di atas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel bebas model regresi dapat berkorelasi. Dalam uji multikolinearitas hasil harus dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi, antara variabel independen jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan toleransi lebih besar dari 0,01. Nilai *tolerance* 1,000 (lebih dari 0,100) dan nilai VIF 1,000 (kurang dari 10,00) diperoleh dari hasil uji multikolinearitas. Oleh karena itu, berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa variabel *Achievement Motivation* maupun variabel *OCB* tidak berkorelasi.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Achievement	1,000	1,000
Motivation		

## 3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mencari tahu apakah *Achievement Motivation* dan variabel *OCB* memiliki hubungan yang linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk melakukan uji linieritas. Berdasarkan hasil data yang diperoleh, uji linieritas telah diolah dan diperoleh nilai *F Linearity* sebesar 10,680. Sehingga dapat diartikan jika *Achievement Motivation* dan *OCB* memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 7. Hasil Pengujian Linieritas**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement* Job	Between	(Combined)	560.876	27	20,773	1.191	,274

Satisfaction	Groups	Linearity	186.296	1	186,296	10.680	,002
		Deviation from Linearity	374.581	26	14,407	,826	,701
	Within Groups		1255.874	72	17.443		
	Total		1816.750	99			

### 1. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji untuk melihat apakah *Achievement Motivation* memiliki pengaruh terhadap variabel *OCB*. Hipotesis diuji dengan menggunakan uji T, uji regresi dengan nilai signifikan F, dan uji analisis regresi linier sederhana. Perhitungan menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.0 versi *Windows*.

#### Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menentukan atau mengetahui arah hubungan, dilakukan pengujian regresi linear sederhana yang hasilnya  $R = 0,320$ . Setelah itu, hasilnya adalah  $R\text{ Square} = 0,103$ . Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Achievement Motivation* memiliki pengaruh terhadap *OCB*.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 <sup>a</sup>	.103	.093	4.07888

a. Predictors: (Constant), *Achievement Motivation*

b. Dependent Variable: *OCB*

### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Sign. Nilai F

Uji Signifikansi dilakukan untuk mengetahui taraf signifikansi dari regresi. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh hasil skor F sebesar 11,197 dengan taraf signifikansi  $0,001 (<0,05)$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB*.

**Tabel 9. Hasil Uji Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	186.296	1	186,296	11,197	.001 <sup>b</sup>
Residual	1630,454	98	16.637		
Total	1816.750	99			

a. Dependent Variable: *OCB*

b. Predictors: (Constant), *Achievement Motivation*

#### Hasil Uji T (Parsial)

Uji T dilaksanakan bertujuan untuk menemukan apakah ada pengaruh atau tidak terkait variabel *Achievement Motivation* secara parsial terhadap variabel *OCB*. Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi linier sederhana yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 3,346 ( $p < 0,05$ ). Dengan hasil yang telah didapat dapat disimpulkan bahwa *Achievement Motivation* memiliki pengaruh terhadap *OCB*. Sehingga berdasarkan data tersebut,  $H_0$  dapat diterima.

**Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1	(Constant) Work Engagement	36,870	2,951	12,495	.000
		,152	,045	.320	3,346 .001

a. Dependent Variable: OCB

Hasil persamaan pada tabel di atas dapat dituliskan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 36,870 + 0,152$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa *Achievement Motivation* akan memiliki nilai tetap sebesar 36,870 jika semua variabel independen dalam model yang telah dibentuk bernilai nol, selama faktor lain di luar model dianggap konstan. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat persamaan regresi di atas. Nilai adalah 36,870. Koefisien *Achievement Motivation* sebesar 0,152 yang menunjukkan bahwa nilai *OCB* karyawan akan meningkat sebesar 0,152 untuk setiap peningkatan satu persen *Achievement Motivation*.

**Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Achievement Motivation* terhadap *OCB* karyawan di PT.X Surakarta. Berdasarkan hasil penghitungan analisis regresi analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil nilai  $R^2 = 11.197$ ;  $p < 0.05$ . Hasil tersebut memberikan arti bahwa *Achievement Motivation* menjadi prediktor terhadap *OCB*. Ada beberapa kemungkinan yang dapat membuat *Achievement Motivation* mempengaruhi *OCB*. **Pertama**, *achievement motivation* sebagai predictor terhadap *organizational citizenship behavior*, yang mana *achievement motivation* dan *organizational citizenship behavior* dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, juga meningkatkan minat bekerja karyawan, proses kinerja ini yang akan meningkatkan nilai penjualan, *achievement motivation* dan *organizational citizenship behavior* juga dapat meningkatkan konsep yang luar biasa dalam hal yang berhubungan dengan *Achievement Motivation* sebagai prediktor terhadap *OCB* (Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, & Rayendra, 2019). Hal ini didukung juga dalam penelitian yang dilakukan (Andi Hendrawan, 2020) dijelaskan bahwa *achievement motivation* sebagai prediktor juga berhubungan erat dengan *organizational citizenship behavior*, yang mana *achievement motivation* disini penting karena saling berkaitan dengan perilaku *Organizational citizenship behavior* (*OCB*). **Kedua**, sebagian besar karyawan berpandangan bahwa *achievement motivation* sebagai dasar utk memiliki keinginan untuk mencapai hasil yg dapat diandalkan organisasi melalui kegiatan yg bisa ditunjukkan dari kegiatan yg terkait dengan *OCB*, didukung oleh hasil riset dari karyawan yang memiliki *achievement motivation* terdapat pengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behavior* yang mana karyawan akan dapat berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan yang telah organisasi inginkan, didukung juga dalam penelitian yang dilakukan (Gilang Rasmardi Astry et al., 2023), motivasi dalam berprestasi secara langsung sangat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, dapat ditunjukkan dengan adanya kebebasan dalam berinovasi ketika melakukan pekerjaan dilakukan secara tim, serta terpenuhinya kebutuhan fisiologis terkhusus pada gaji yang didapatkan, tentu juga harus ditunjang juga dengan sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung aktivitas berlangsungnya kegiatan dalam bekerja, dengan begitu maka *organizational citizenship behavior* akan juga ikut meningkat dengan

ditunjukkan dengan tidak adanya karyawan yang mengeluh, serta dapat bertoleransi atas pekerjaan yang sudah diberikan.

## KESIMPULAN

Hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Achievement Motivation* berpengaruh secara signifikan pada *OCB* di PT X Surakarta, seperti yang ditunjukkan oleh temuan yang didapat dari penelitian dan analisis data yang berkaitan dengan *Achievement Motivation* dan *OCB*. Berdasarkan hasil temuan, *OCB* akan berpengaruh seiring dengan meningkatnya *Achievement Motivation* pada karyawan dalam lingkungan bekerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, terdapat beberapa saran yang disampaikan penulis. Beberapa saran antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan dapat memberikan pemahaman lebih dalam mengenai *organizational citizenship Behavior* sehingga dapat berkembang dengan baik di PT.X Surakarta, terlebih lagi para karyawan dapat meningkatkan terkait *Achievement Motivation* dan *OCB*. Hal ini dapat dilakukan melalui training, diskusi maupun menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan apresiasi pada karyawan yang dianggap memiliki kinerja yang baik.
2. Teruntuk Karyawan PT X Surakarta alangkah baiknya untuk meningkatkan perihal *Achievement Motivation* dan *OCB* sehingga memiliki dampak yang baik juga bagi perusahaan maupun lingkungan tempat bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan sikap kerjasama antar karyawan atau *Team Work*,
3. Bagi Peneliti. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas dengan menambah populasi dan sampel penelitian di perusahaan manufakturing yang lebih besar atau perusahaan nasional, Jika dimungkinkan perlu menambahkan variabel motivasi dalam bekerja, tipe kepribadian, dan faktor demografi misalnya tingkat Pendidikan atau jenis kelamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Appelbaum, S., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Doré, I., Girard, C., & Serroni, C. (2004). Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13–40. <https://doi.org/10.1108/00251740410504412>
- [2] Ashlan, S, Hambali, Iis Romy, & Hartati, (2019) The Effect Of Organizational Citizenship Behavior, Principal Leadership Style, Job Rewards and Achievement Motivation On. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6698183>
- [3] Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable at The Youth and Sport Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijeabas.v1i2.78>
- [4] Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22), 1–20. <https://doi.org/10.3390/su11226395>

- [5] Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., Maritim, A., & Cilacap, N. (2020). Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretariatan*, 5(1), 74–87.
- [6] Lindgren, H. C. (1976). Measuring need to achieve by n Ach--n AFF Scale: A forced-choice questionnaire. In *Psychological Reports* (Vol. 39, Issues 3, Pt 1, pp. 907–910). Psychological Reports. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.39.3.907>
- [7] McClelland, D. C. (1987). Human Motivation. In *New York: The Press Syndicate of The University of Cambridge*. <https://doi.org/10.2307/1422777>
- [8] Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study .... *Dinasti International Journal* ....
- [9] Novitta, Ahmad Suriansyah, Ngadimun. (2021). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior with Achievement Motivation as Intermediary Variable. *Journal of K6 Education and Management*, 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.01.02>
- [10] Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. In *The Journal of Social Psychology* (Vol. 135, Issue 3, pp. 339–350). Heldref Publications. <https://doi.org/10.1080/00224545.1995.9713963>
- [11] Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781452231082>
- [12] Pangastuti, R.L., & Kristanti, D. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 8 (1), 48-60. Doi: <https://doi.org/10.22225/jj.8.1.2786.48-60>
- [13] Rostiawati, E. (2020). Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/318332/meningkatkan-organizational-citizenship-behavior-pada-aparatur-sipil-negara#cite>
- [14] Sumarsi, & Rizal, A. (2021). International journal of social and management studies (ijosmas). *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(06), 69–88.
- [15] Suriansyah, A. (2021). The The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior with Achievement Motivation as Intermediary Variable. *Journal of K6 Education and Management*, 4(1), 11–23. <https://doi.org/10.11594/jk6em.04.01.02>
- [16] Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN