

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement.....	3
Editorial Team.....	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact.....	5
Cite this article	5
Title page.....	6
Article Title.....	6
Author information.....	6
Abstract.....	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 4 (2026): October

DOI: 10.21070/ijins.v27i4.2350

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

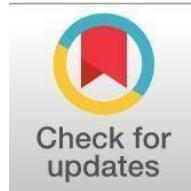
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Relatedness Dominates ERG Motivation Without Self Actualization Moderation: Hubungan Antarindividu Mendominasi Motivasi ERG Tanpa Moderasi Aktualisasi Diri

Taufiqi Fakkarudin Assilahi, romanchairul@gmail.com (*)

Universitas Islam Malang, Indonesia

Pardiman Pardiman, pardiman@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang, Indonesia

Djony Harijanto, djony13@yahoo.com

Universitas Islam Malang, Indonesia

Siti Asiyah, sitiasiyah@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Organizational performance in nonprofit youth organizations depends partly on members' motivational needs and their willingness to contribute to collective goals. **Specific Background:** Alderfer's ERG theory conceptualizes motivation through existence, relatedness, and growth needs, while self-actualization represents the realization of individual potential. However, empirical evidence on ERG motivation in volunteer-based youth organizations remains limited. **Knowledge Gap:** The relative contribution of ERG dimensions and the moderating role of self-actualization in nonprofit organizational settings remain insufficiently examined. **Aims:** This study examines the relationships of existence, relatedness, and growth with organizational performance and tests self-actualization as a moderator among 128 members of PC GP Ansor Jombang using a quantitative explanatory design and PLS-SEM. **Results:** Existence ($t = 2.197$; $p = 0.028$), growth ($t = 2.397$; $p = 0.017$), and relatedness ($t = 4.844$; $p < 0.001$) were positively and significantly related to organizational performance, with relatedness providing the largest relative contribution. Self-actualization also had a significant direct relationship with organizational performance ($t = 2.202$; $p = 0.028$), whereas all interaction terms were nonsignificant, indicating no moderating effect. **Novelty:** The study extends ERG theory to a volunteer-based Indonesian youth nonprofit and distinguishes the direct contribution of self-actualization from its unsupported moderating role. **Implications:** Youth organizations should prioritize interpersonal relationships, affiliation, collaborative environments, and personal development while positioning self-actualization as a direct motivational construct rather than a moderator.

Highlight:

- ♦ Relatedness was the strongest predictor of organizational performance.
- ♦ Self-actualization directly predicted performance but did not moderate ERG relationships.
- ♦ ERG theory was extended to volunteer-based Indonesian youth organizations.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Date published: 2026-09-29

ISSN 2598-9936 (online), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendahuluan

Organisasi merupakan kumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama melalui koordinasi dan pembagian tugas[1]. Baik organisasi profit maupun non-profit, keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kinerja organisasi, yaitu sejauh mana organisasi mampu merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan melalui kontribusi sumber daya manusianya [2]. Evaluasi kinerja penting untuk menilai efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal serta untuk merumuskan strategi peningkatan kapabilitas organisasi.

Salah satu faktor penentu variasi kinerja individu dan organisasi adalah motivasi, yang dapat bersumber dari kebutuhan internal maupun eksternal. Dalam konteks motivasi kerja, teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) yang dikemukakan oleh Alderfer membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kategori: kebutuhan eksistensi (existence) yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan keamanan; kebutuhan berhubungan (relatedness) yang mencakup interaksi sosial dan status; serta kebutuhan pertumbuhan (growth) yang berkaitan dengan pengembangan diri dan aktualisasi potensi[3]. Pemahaman terhadap ketiga kebutuhan ini penting untuk merancang intervensi organisasi yang meningkatkan keterlibatan dan kinerja anggota.

Selain itu, konsep aktualisasi diri (self-actualization) menekankan kemampuan individu untuk mencapai potensi penuhnya[4]. Suatu kondisi yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh motivasi terhadap kinerja. Individu dengan tingkat aktualisasi diri tinggi cenderung menunjukkan kreativitas, komitmen, dan inisiatif yang berdampak pada dinamika tim dan hasil organisasi [5], [6]. Oleh karena itu, aktualisasi diri berpotensi bertindak sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara kebutuhan ERG dan kinerja organisasi.

Studi-studi terdahulu tentang penerapan teori ERG mayoritas berfokus pada konteks organisasi profit; penelitian pada organisasi masyarakat masih relatif terbatas. Konteks organisasi kepemudaan seperti PC GP Ansor Kabupaten Jombang menarik untuk ditelaah karena karakter volunteer-based, orientasi sosial, dan aktivitas kaderisasi yang menuntut interaksi sosial dan pengembangan pribadi. Pengamatan awal menunjukkan anggota GP Ansor cenderung termotivasi oleh willingness (kesukarelaan), networking (perluasan jejaring), dan self-improvement (pengembangan diri), yang sejalan dengan kategori ERG. Namun, bagaimana pengaruh relatif ketiga faktor tersebut terhadap kinerja organisasi serta apakah aktualisasi diri memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut pada organisasi masyarakat seperti PC GP Ansor Jombang belum banyak diungkap secara empiris.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengisi kekosongan literatur dengan menguji pengaruh faktor existence, relatedness, dan growth terhadap kinerja organisasi serta peran self-actualization sebagai variabel moderasi pada konteks PC GP Ansor Kabupaten Jombang; rumusan masalah penelitian meliputi pengaruh existence, relatedness, dan growth terhadap kinerja organisasi serta identifikasi faktor yang paling dominan, dan peran self-actualization sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja organisasi; sedangkan tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh existence, relatedness, dan growth terhadap kinerja organisasi di PC GP Ansor Kabupaten Jombang serta menentukan faktor yang paling dominan, serta menelaah peran self-actualization sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara existence, relatedness, dan growth dengan kinerja organisasi; temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan studi motivasi dalam organisasi non-profit dan implikasi praktis bagi strategi manajemen sumber daya manusia di organisasi kepemudaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori [7] yang bertujuan menguji pengaruh faktor existence, relatedness, dan growth terhadap kinerja organisasi dengan self-actualization sebagai variabel moderasi; penelitian dilaksanakan pada Pengurus Cabang GP Ansor Kabupaten Jombang pada tahun 2025 dengan populasi seluruh pengurus (N = 200) dan sampel sebanyak 128 responden yang ditentukan melalui simple random sampling untuk menjamin keterwakilan; instrumen penelitian berupa kuisioner terstruktur (skala Likert 1–5) yang dikembangkan berdasarkan instrumen ERG dan pengukuran kinerja organisasi dalam literatur relevan dan divalidasi melalui uji validitas butir serta diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha (threshold $\geq 0,70$); pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuisioner dan observasi partisipatif untuk melengkapi data kontekstual, dengan prosedur pengumpulan yang memperhatikan etika penelitian (persetujuan partisipan, anonimitas, dan kerahasiaan data); analisis data meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan profil sampel dan skor variabel, pengujian asumsi klasik (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), serta analisis inferensial untuk uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh ERG terhadap kinerja dan analisis moderasi (interaction term atau prosedur PROCESS) untuk menguji peran self-actualization; pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan bantuan perangkat lunak statistik (mis. SPSS dan/atau SmartPLS/PROCESS), dan hasil penelitian akan diinterpretasikan untuk memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia dan strategi peningkatan kinerja pada organisasi kepemudaan non-profit seperti PC GP Ansor Kabupaten Jombang. Karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Characteristic	Category	Count (n)	Percentage (%)
Age	20–40 years	98	76.6
	> 40 years	30	23.4
Education	Junior High School (SMP) or equivalent	1	0.8
	Senior High School (SMA) or equivalent	23	18.0
	Bachelor (S1)	91	71.1
	Master (S2)	13	10.2
Length of membership	< 10 years	117	91.4
	≥ 10 years	11	8.6

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian (N = 128) didominasi oleh anggota yang memenuhi kriteria usia AD-ART (20–40 tahun) yaitu 98 orang (76,6%), sedangkan 30 responden (23,4%) berusia di atas 40 tahun; dari segi jenjang pendidikan mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 91 orang (71,1%), diikuti SMA/ sederajat 23 orang (18,0%), S2 13 orang (10,2%), dan SMP/ sederajat 1 orang (0,8%); mengenai lama berorganisasi, sebagian besar anggota tergolong relatif baru bergabung dengan PC GP Ansor Kabupaten Jombang, yakni 117 orang (91,4%) dengan masa keanggotaan kurang dari 10 tahun dan 11 orang (8,6%) lebih dari 10 tahun. Karakteristik ini menunjukkan sampel yang representatif dari populasi aktif organisasi kepemudaan (didominasi usia produktif dan lulusan strata satu) sehingga temuan penelitian cenderung mencerminkan kondisi anggota yang berpendidikan tinggi dan memiliki pengalaman organisasi relatif singkat faktor yang perlu dipertimbangkan ketika menafsirkan pengaruh existence, relatedness, growth, dan peran self-actualization terhadap kinerja organisasi.

1. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi data primer dan data sekunder; data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur (skala Likert 1–5) yang mengukur konstruk existence, relatedness, growth, self-actualization, dan kinerja organisasi serta melalui observasi partisipatif untuk menangkap konteks praksis kegiatan organisasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi PC GP Ansor Kabupaten Jombang seperti profil organisasi, laporan kegiatan, notulen rapat, dan bahan referensi lain yang relevan untuk memperkaya dan memverifikasi temuan; instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator operasional dari literatur ERG dan pengukuran kinerja organisasi, kemudian diuji validitas isi oleh pakar (content validity) dan diuji secara empirik melalui uji butir dan/atau analisis faktor konfirmatori pada studi pendahuluan (pilot test, $n \approx 30$), serta diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dengan ambang $\geq 0,70$ untuk menjamin konsistensi internal item, sementara observasi dilaksanakan peneliti secara partisipatif dengan pedoman observasi terstruktur untuk mencatat perilaku, interaksi, dan aktivitas organisasi yang relevan; prosedur pengumpulan data dimulai dengan pengumpulan dan studi dokumen (data sekunder), dilanjutkan penyebaran kuesioner secara offline dan/atau online kepada sampel terpilih dengan pendampingan enumerator terlatih, serta pelaksanaan observasi lapangan untuk triangulasi data; seluruh proses pengumpulan data mematuhi etika penelitian (informed consent, anonimasi responden, dan kerahasiaan data) untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan integritas hasil penelitian.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini meliputi tahap persiapan data, analisis deskriptif, dan analisis inferensial berbasis Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Pada tahap persiapan dilakukan pemeriksaan kualitas data (penanganan missing data, identifikasi outlier, dan uji multikolinearitas menggunakan VIF dengan ambang < 5), serta uji normalitas deskriptif bila diperlukan untuk keperluan pelaporan, sementara analisis deskriptif menggunakan IBM SPSS Statistics (frekuensi, mean, median, nilai minimum, maksimum, dan standar deviasi) untuk menggambarkan profil responden dan distribusi skor variabel; analisis inferensial dilaksanakan dengan SmartPLS 4 melalui dua tahap utama yakni pengujian outer model (measurement model) dan inner model (structural model), pada outer model dilakukan evaluasi validitas dan reliabilitas konstruk meliputi validitas konvergen (loading factor $\geq 0,70$; Average Variance Extracted/AVE $\geq 0,50$), validitas diskriminasi yang dievaluasi dengan Fornell–Larcker dan/atau HTMT (nilai HTMT $< 0,90$), serta reliabilitas internal melalui Cronbach's alpha dan Composite Reliability ($\geq 0,70$); untuk inner model dievaluasi kemampuan prediktif model dengan koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2) dan relevansi prediksi (Q^2 , nilai > 0), serta goodness-of-fit alternatif seperti SRMR jika relevan; uji hipotesis dilakukan dengan prosedur bootstrapping (mis. 5.000 re-samples) untuk memperoleh path coefficients, t-statistics, dan p-values pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (kriteria: $|t| > 1,96$ dan $p < 0,05$), termasuk pengujian efek moderasi self-actualization melalui pembentukan interaction term (product indicator atau orthogonalizing approach sesuai prosedur PLS) dan interpretasi simple slope bila interaksi signifikan; seluruh proses analisis dilaporkan secara transparan (nilai indikator, koefisien jalur, ukuran efek, dan ukuran reliabilitas), serta diuji robustness-nya melalui sensitivity checks (mis. alternative model specifications atau bootstrapping ulang) untuk memastikan validitas inferensi dan relevansi praktis

temuan bagi pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi kepemudaan non-profit seperti PC GP Ansor Kabupaten Jombang.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Existence (X1)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel X1 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Existence (X1)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Total	
	1		2		3		4		5		Σ	%
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
X1.1	0	0	25	19.5	30	23.4	43	33.6	30	23.4	128	100
X1.2	0	0	9	7.0	10	7.8	53	41.4	56	43.8	128	100
X1.3	0	0	2	1.6	5	3.9	41	32.0	80	62.5	128	100
X1.4	0	0	5	3.9	7	5.5	66	51.6	50	39.1	128	100
X1.5	0	0	1	0.8	5	3.9	36	28.1	86	67.2	128	100
X1.6	0	0	1	0.8	6	4.7	43	33.6	78	60.9	128	100
X1.7	0	0	4	3.1	6	4.7	52	40.6	66	51.6	128	100
X1.8	0	0	1	0.8	2	1.6	49	38.3	76	59.4	128	100
Total	0	0	48	4.69	71	6.93	383	37.40	522	50.98	1024	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui karakteristik jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Pada item X1.1 dengan indikator bantuan materiil, menunjukkan jawaban yang bervariasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi anggota PC GP Ansor dalam berorganisasi bukan semata karena bantuan materiil. Namun, secara keseluruhan, responden paling banyak menjawab selalu pada variabel existence dengan total 522 atau 50,98 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki motivasi existence. Deskripsi variabel existence (X1) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Existence (X1)

Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	2	5	3.6094	1.05169
X1.2	2	5	4.2188	0.86886
X1.3	2	5	4.5547	0.64976
X1.4	2	5	4.2578	0.73438
X1.5	2	5	4.6172	0.60342
X1.6	2	5	4.5469	0.62569
X1.7	2	5	4.4063	0.72565
X1.8	2	5	4.5625	0.57164
Existence (X1)			4.3467	

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean dan standart deviation pada indikator variabel existence (X1). Nilai rata-rata variabel existence yang didapatkan adalah sebesar 4,3467 yang menunjukkan bahwa anggota PC GP Ansor Jombang memiliki motivasi existence yang dominan dalam berorganisasi.

b. Variabel Relatedness (X2)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel X2 disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Relatedness (X2)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Total	
	1		2		3		4		5			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X2.1	0	0	11	8.6	7	5.5	59	46.1	51	39.8	128	100
X2.2	0	0	6	4.7	6	4.7	67	52.3	49	38.3	128	100
X2.3	0	0	9	7.0	14	10.9	47	36.7	58	45.3	128	100
X2.4	0	0	23	18.0	15	11.7	46	35.9	44	34.4	128	100
X2.5	0	0	1	0.8	4	3.1	54	42.2	69	53.9	128	100
X2.6	0	0	8	6.3	17	13.3	50	39.1	53	41.4	128	100
X2.7	0	0	9	7.0	22	17.2	55	43.0	42	32.8	128	100
Total Skor	0	0	59	6.79	85	9.78	378	43.50	366	42.12	869	100

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui karakteristik jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Jawaban responden pada item pernyataan variabel relatedness juga bervariasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi relatedness anggota PC GP Ansor dalam berorganisasi sangat beragam. Namun, secara keseluruhan, responden paling banyak menjawab selalu pada variabel relatedness dengan total skor 378 atau 43,50 % kemudian disusul jawaban sering dengan total skor 366 atau 42,12 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki motivasi relatedness. Deskripsi variabel relatedness (X2) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Relatedness (X2)

Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	2	5	4.1719	0.87942
X2.2	2	5	4.2422	0.75029
X2.3	2	5	4.2031	0.89934
X2.4	2	5	3.8672	1.08222
X2.5	2	5	4.4922	0.60178
X2.6	2	5	4.1563	0.88235
X2.7	2	5	4.0156	0.88722
Relatedness (X2)			4.1640	

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean dan standart deviation pada indikator variabel relatedness (X2). Nilai rata-rata variabel relatedness yang didapatkan adalah sebesar 4,1640 yang menunjukkan bahwa anggota PC GP Ansor Jombang memiliki motivasi relatedness yang dominan dalam berorganisasi.

c. Variabel Growth (X3)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel X3 disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Growth (X3)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Total	
	1		2		3		4		5			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X3.1	0	0	14	10.9	37	28.9	22	17.2	55	43.0	128	100
X3.2	0	0	5	3.9	23	18.0	57	44.5	43	33.6	128	100
X3.3	0	0	5	3.9	4	3.1	43	33.6	76	59.4	128	100
X3.4	0	0	9	7.0	6	4.7	63	49.2	50	39.1	128	100

Indikator	Distribusi Frekuensi										Total	
	1		2		3		4		5			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
X3.5	0	0	14	10.9	39	30.5	30	23.4	45	35.2	128	100
X3.6	0	0	12	9.4	21	16.4	59	46.1	36	28.1	128	100
X3.7	0	0	7	5.5	5	3.9	62	48.4	54	42.2	128	100
Total Skor	0	0	66	7.59	135	15.54	336	38.67	359	41.31	869	100

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui karakteristik jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Jawaban responden pada pernyataan bervariasi dari skor 2 sampai 5. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi growth anggota PC GP Ansor dalam berorganisasi sangat beragam. Namun, secara keseluruhan, responden paling banyak menjawab sering pada variabel growth dengan total skor 359 atau 41,31 % kemudian disusul jawaban selalu dengan total skor 336 atau 38,67 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memiliki motivasi growth. Deskripsi variabel growth (X3) disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Growth (X3)

Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	2	5	3.9219	1.07666
X2.2	2	5	4.0781	0.81915
X2.3	2	5	4.4844	0.74225
X2.4	2	5	4.2031	0.82633
X2.5	2	5	3.8281	1.03566
X2.6	2	5	3.9297	0.90653
X2.7	2	5	4.2734	0.78082
Growth (X3)			4.1026	

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean dan standart deviation pada indikator variabel growth (X3). Nilai rata-rata variabel growth yang didapatkan adalah sebesar 4.1026 yang menunjukkan bahwa anggota PC GP Ansor Jombang memiliki motivasi growth yang dominan dalam berorganisasi.

d. Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Y disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Indikator	Distribusi Frekuensi										Total	
	1		2		3		4		5			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Y1.1	0	0	10	7.8	26	20.3	51	39.8	41	32.0	128	100
Y1.2	0	0	12	9.4	20	15.6	40	31.3	56	43.8	128	100
Y1.3	0	0	5	3.9	13	10.2	51	39.8	59	46.1	128	100
Y1.4	0	0	5	3.9	13	10.2	58	45.3	52	40.6	128	100
Y1.5	0	0	5	3.9	10	7.8	56	43.8	57	44.5	128	100
Y1.6	0	0	7	5.5	6	4.7	46	35.9	69	53.9	128	100
Y1.7	0	0	11	8.6	8	6.3	77	60.2	32	25.0	128	100
Y1.8	0	0	5	3.9	14	10.9	63	49.2	46	35.9	128	100
Y1.9	0	0	5	3.9	22	17.2	44	34.4	57	44.5	128	100
Y1.10	0	0	5	3.9	20	15.6	56	43.8	47	36.7	128	100

Y1.11	0	0	3	2.3	7	5.5	58	53.1	50	39.1	128	100
Y1.12	0	0	3	2.3	10	7.8	53	41.4	62	48.4	128	100
Total Skor	0	0	76	4.95	169	11.0	653	42.51	628	40.89	1536	100

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui karakteristik jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Mayoritas responden cenderung menjawab sering dan selalu pada item pernyataan yang diajukan. Secara keseluruhan, responden paling banyak menjawab sering pada variabel kinerja organisasi dengan total skor 628 atau 40,89 % kemudian disusul jawaban sering dengan total skor 653 atau 42,51 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja organisasi PC GP Ansor Jombang dalam kategori baik. Deskripsi variabel kinerja organisasi (Y) disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	2	5	3.9609	0.91705
Y1.2	2	5	4.0938	0.98363
Y1.3	2	5	4.2813	0.80292
Y1.4	2	5	4.2266	0.78585
Y1.5	2	5	4.2891	0.77513
Y1.6	2	5	4.3828	0.81445
Y1.7	2	5	4.0156	0.81312
Y1.8	2	5	4.1719	0.77469
Y1.9	2	5	4.1953	0.86086
Y1.10	2	5	4.1328	0.81686
Y1.11	2	5	4.2891	0.67756
Y1.12	2	5	4.3594	0.72887
Growth (Y)			4.1999	

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean dan standart deviation pada indikator variabel kinerja organisasi (Y). Nilai rata-rata variabel kinerja organisasi yang didapatkan adalah sebesar 4,1999 yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi PC GP Ansor Jombang dalam kategori baik.

e. Variabel Self Actualization (Z)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Z disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Self Actualization (Z)

Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	2	5	4.4531	0.63815
Z1.2	2	5	4.0781	0.92736
Z1.3	2	5	4.2734	0.73939
Z1.4	2	5	4.2188	0.74175
Z1.5	2	5	4.3516	0.73805
Z1.6	2	5	3.8594	1.03280
Z1.7	2	5	3.9531	1.01841
Z1.8	2	5	4.3984	0.78710
Z1.9	2	5	4.1719	0.79476
Self Actualization (Z)			4.1953	

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui karakteristik jawaban responden pada kuesioner yang diberikan. Jawaban responden pada item pernyataan yang diajukan bervariasi. Jawaban tersebut menunjukkan bahwa aktualisasi diri yang dimiliki anggota PC GP Ansor beragam. Secara keseluruhan, responden paling banyak menjawab sering pada variabel kinerja organisasi dengan total skor 481 atau 41,75 % kemudian disusul jawaban sering dengan total skor 487 atau 42,27 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki aktualisasi diri yang baik. Deskripsi variabel self actualization (Z) disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Deskripsi Variabel Self Actualization (Z)

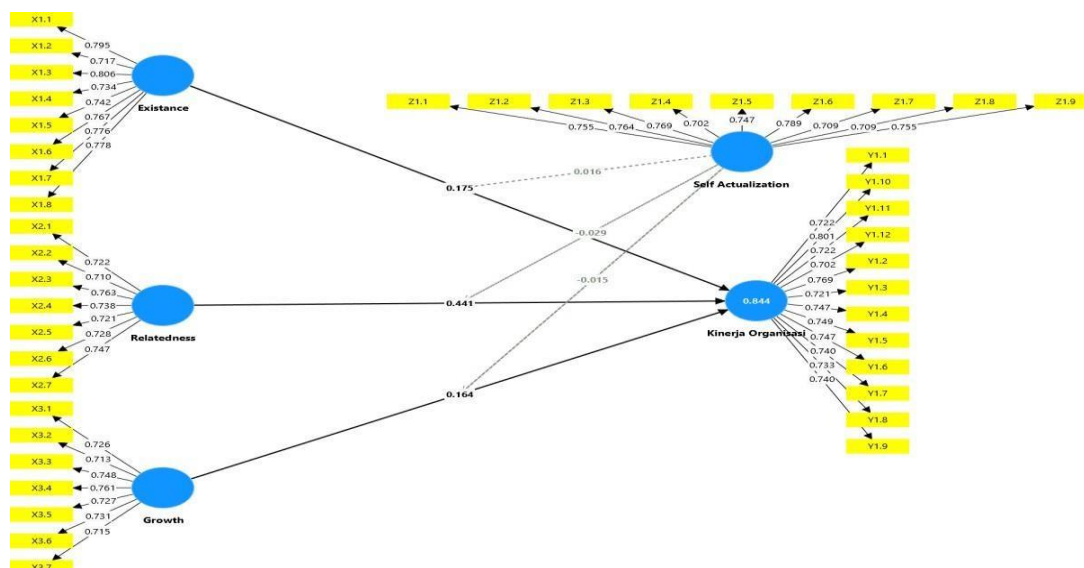
Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	2	5	4.4531	0.63815
Z1.2	2	5	4.0781	0.92736
Z1.3	2	5	4.2734	0.73939
Z1.4	2	5	4.2188	0.74175
Z1.5	2	5	4.3516	0.73805
Z1.6	2	5	3.8594	1.03280
Z1.7	2	5	3.9531	1.01841
Z1.8	2	5	4.3984	0.78710
Z1.9	2	5	4.1719	0.79476
Self Actualization (Z)			4.1953	

Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui nilai minimum, maximum, mean dan standart deviation pada indikator variabel kinerja organisasi (Y). Nilai rata-rata variabel self actualization yang didapatkan adalah sebesar 4,1953 yang menunjukkan bahwa anggota PC GP Ansor Jombang memiliki self actualization yang tinggi.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Outer Model

Hasil pemodelan outer model yang menggambarkan hubungan antara konstruk dan indikator penelitian disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Outer Model

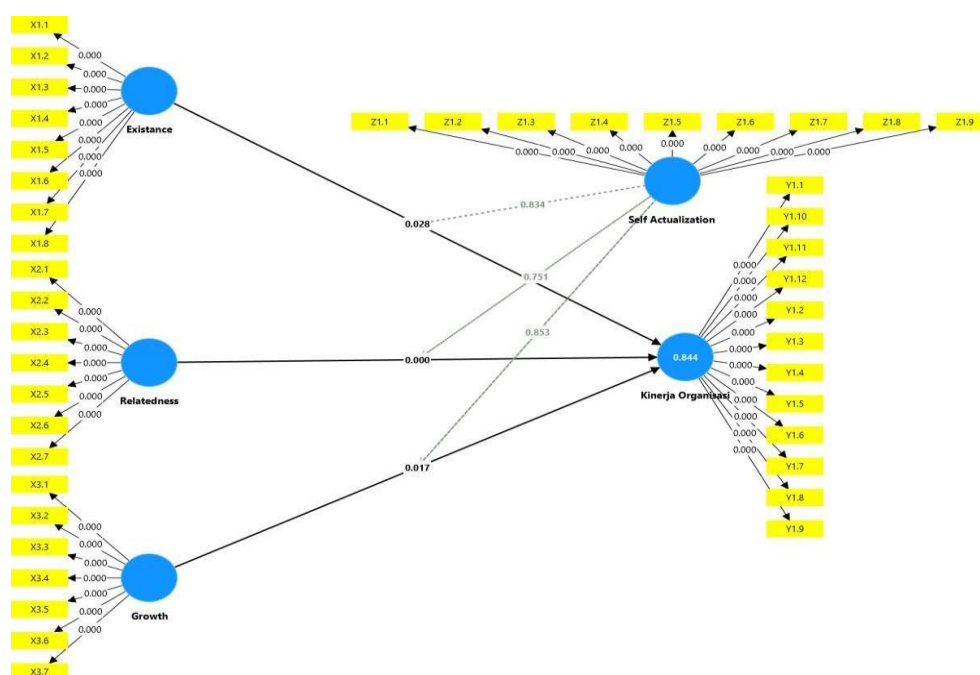
Hasil pengujian measurement model menunjukkan bahwa konstruk-konstruk penelitian umumnya memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas; nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing konstruk adalah Existence = 0,585; Relatedness = 0,536; Growth = 0,550; Kinerja Organisasi = 0,537; dan Self-Actualization = 0,555 (semua $\geq 0,50$), sementara loading factors indikator berkisar antara 0,702–0,806 (semua $\geq 0,70$), sehingga tiap indikator secara konvergen merepresentasikan konstraknya; uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability masing-masing: Existence ($\alpha = 0,898$; CR = 0,919), Relatedness ($\alpha = 0,856$; CR = 0,890), Growth ($\alpha = 0,856$; CR = 0,890), Kinerja Organisasi ($\alpha = 0,925$; CR = 0,936), dan Self-Actualization ($\alpha = 0,900$; CR = 0,918), yang

[ISSN 2598-9936 \(online\)](https://ijins.umsida.ac.id), <https://ijins.umsida.ac.id>, published by [Universitas Muhammadiyah Sidoarjo](https://ijins.umsida.ac.id)

semuanya melebihi ambang $\geq 0,70$ dan mengindikasikan konsistensi internal yang baik; untuk validitas diskriminan, hasil Fornell–Larcker menunjukkan mayoritas diagonal (akar AVE) lebih besar daripada korelasi antar-konstruk, namun terdapat indikasi overlap antara konstruk Existence dan Growth (korelasi Existence–Growth = 0,788 sementara akar AVE Existence = 0,765 dan Growth = 0,732), sehingga perlu kehati-hatian: langkah lanjutan yang direkomendasikan adalah pelaporan nilai HTMT beserta confidence interval (nilai HTMT < 0,90 menunjukkan diskriminan yang memadai), pengecekan cross-loadings untuk mendeteksi indikator bermasalah, dan bila perlu pemurnian indikator atau pertimbangan alternatif model (mis. penggabungan konstruk atau model hirarkis) sebelum melanjutkan ke pengujian structural secara penuh; secara ringkas, validitas konvergen dan reliabilitas internal terpenuhi dengan baik, tetapi terdapat sinyal potensi masalah diskriminan antara Existence dan Growth yang harus ditangani dan dilaporkan untuk memastikan transparansi dan keandalan inferensi.

b. Inner Model

Setelah evaluasi outer model, hubungan struktural antarkonstruk dianalisis melalui inner model yang disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Inner Model

Hasil evaluasi kemampuan prediktif dan penjelasan model menunjukkan performa yang kuat: koefisien determinasi $R^2 = 0,844$ (R^2 adjusted = 0,834) mengindikasikan bahwa variabel-variabel eksogen dalam model menjelaskan sekitar 84,4% varians kinerja organisasi (atau 83,4% bila disesuaikan untuk jumlah prediktor), sehingga sisanya berkisar $\pm 15,6$ – $16,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model; nilai R^2 tersebut dikategorikan substansial dan menandakan kapasitas eksplanatori model yang tinggi. Analisis ukuran efek (f^2) memperlihatkan bahwa Relatedness memberikan kontribusi relatif terbesar terhadap kinerja dengan $f^2 = 0,229$ (kategori moderate), sedangkan Existence ($f^2 = 0,034$), Growth ($f^2 = 0,049$), dan Self-Actualization ($f^2 = 0,046$) menunjukkan kontribusi yang kecil; hasil ini menegaskan posisi dominan dimensi relasional dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Dari sisi prediktif, nilai Q^2 predict = 0,811 (PLS-predict) menunjukkan relevansi prediksi model yang baik ($Q^2 > 0$), yang berarti model tidak hanya menjelaskan varians historis tetapi juga memiliki kemampuan prediktif yang memadai terhadap data baru. Secara implikatif, temuan ini merekomendasikan fokus intervensi pada penguatan aspek relatedness untuk meningkatkan kinerja organisasi, sekaligus menyarankan pengembangan model lanjutan dengan memasukkan variabel-variabel komplementer (mis. kepemimpinan, budaya organisasi, atau kualitas komunikasi) dan pelaksanaan uji robustness (mis. cross-validation, alternative model specifications, pemeriksaan endogenitas, serta pelaporan ukuran ketepatan prediksi tambahan seperti SRMR) untuk meningkatkan ketelitian dan generalisasi hasil.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis melalui path coefficient dengan prosedur bootstrapping disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Path Coefficient

Path	T-Statistics	P-Value	Kesimpulan
------	--------------	---------	------------

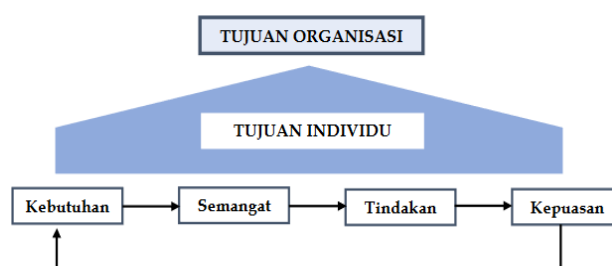
Existence -> Kinerja Organisasi	2.197	0.028	Ha diterima Ho ditolak
Growth -> Kinerja Organisasi	2.397	0.017	Ha diterima Ho ditolak
Relatedness -> Kinerja Organisasi	4.844	0.000	Ha diterima Ho ditolak
Self Actualization -> Kinerja Organisasi	2.202	0.028	Ha diterima Ho ditolak
Self Actualization x Growth -> Kinerja Organisasi	0.185	0.853	Ha ditolak Ho diterima
Self Actualization x Relatedness -> Kinerja Organisasi	0.318	0.751	Ha ditolak Ho diterima
Self Actualization x Existence -> Kinerja Organisasi	0.209	0.834	Ha ditolak Ho diterima

Berdasarkan tabel 12, dapat dilihat nilai t statistik dan p-value. Kesimpulan dari hasil pengujian tersebut bahwa variabel existence ($t = 2,197$; $p = 0,028$), growth ($t = 2,397$; $p = 0,017$), dan relatedness ($t = 4,844$; $p = 0,000$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada PC GP Ansor Kabupaten Jombang (karena $|t| > 1,97$ dan $p < 0,05$), dan variabel self-actualization juga berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 2,202$; $p = 0,028$); sebaliknya, pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa interaction terms antara self-actualization dengan masing-masing dimensi ERG tidak signifikan—yakni Growth $\times$ Self-actualization ($t = 0,185$; $p = 0,853$), Relatedness $\times$ Self-actualization ($t = 0,318$; $p = 0,751$), dan Existence $\times$ Self-actualization ($t = 0,209$; $p = 0,834$)—sehingga self-actualization tidak mampu memoderasi hubungan antara existence, relatedness, maupun growth dengan kinerja organisasi; secara ringkas, ketiga kebutuhan ERG berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja, self-actualization memberikan pengaruh langsung tetapi tidak memperkuat atau melemahkan hubungan antara ERG dan kinerja dalam konteks PC GP Ansor Kabupaten Jombang.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Faktor Existence, Relatedness, Dan Growth Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor existence, relatedness, dan growth (ERG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PC GP Ansor Kabupaten Jombang. Ketiga dimensi kebutuhan tersebut terbukti memotivasi anggota untuk berkontribusi secara aktif dalam kegiatan organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa motivasi yang berakar pada kebutuhan dasar, hubungan sosial, dan pengembangan diri menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi non-profit berbasis kepemudaan. Secara khusus, variabel relatedness muncul sebagai faktor dominan, yang mengindikasikan bahwa hubungan sosial, afiliasi, dan jaringan interpersonal merupakan aspek utama yang mendorong anggota untuk berkinerja lebih baik. Motivasi dalam organisasi adalah kondisi dalam diri seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan organisasi sehingga membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan organisasi, serta mendorong individu menuju pencapaian tujuan organisasi[8]. Proses timbulnya motivasi yang menghubungkan kebutuhan individu, semangat, tindakan, kepuasan, dan tujuan organisasi ditunjukkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Proses Timbulnya Motivasi

Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 3, hubungan antara motivasi dengan kinerja organisasi diilustrasikan dalam gambar diatas. Motivasi muncul akibat dari kebutuhan yang ingin dicapai sebagai tujuan individu. Motivasi yang kuat

akan meningkatkan semangat dan tindakan (kinerja) individu untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga meningkatkan kinerja organisasi.

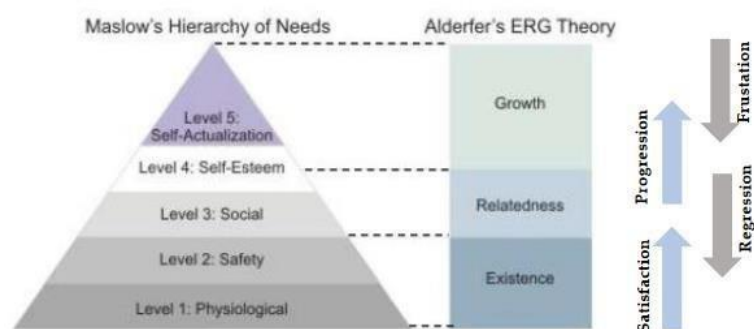
Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan hubungan erat antara motivasi dan kinerja organisasi. Fauzi & Nugroho [9] menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di sektor pemerintahan. Demikian pula, Widarko & Anwarodin [10] mengidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi individu, semakin tinggi pula kinerjanya. Studi Engidaw, [11] juga mendukung hasil ini dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai sektor publik melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku kerja yang produktif [9]. Temuan penelitian ini juga selaras dengan Rachman, [12] yang menyatakan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi akan bekerja optimal dan memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam kerangka teori motivasi, hasil ini menguatkan relevansi teori ERG Alderfer, yang lebih fleksibel dibandingkan hierarki Maslow, karena memungkinkan pemenuhan kebutuhan tidak secara kaku bertingkat, tetapi dapat berlangsung simultan sesuai konteks individu dan budaya.

Implikasi dari penelitian ini bagi PC GP Ansor Jombang adalah pentingnya merancang strategi organisasi yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan anggota, khususnya dalam aspek relasi sosial dan pengembangan diri. Upaya untuk memperkuat jaringan interpersonal, menyediakan ruang kolaborasi, serta menghadirkan program kaderisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional akan meningkatkan loyalitas, partisipasi aktif, serta kinerja anggota secara keseluruhan. Bagi pengembangan ilmu, penelitian ini memperluas penerapan teori ERG pada konteks organisasi non-profit di Indonesia, yang selama ini lebih banyak diaplikasikan dalam konteks perusahaan profit. Dengan demikian, hasil ini memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya literatur motivasi kerja, sekaligus menghadirkan implikasi praktis bagi manajemen organisasi kepemudaan dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya.

2. Hubungan Faktor Existence, Relatedness, Dan Growth Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Self Actualization Sebagai Moderator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-actualization berperan sebagai prediktor langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, namun tidak berfungsi sebagai variabel moderasi pada hubungan antara faktor-faktor existence, relatedness, dan growth (ERG) dengan kinerja organisasi, karena semua interaction terms menghasilkan t-statistik. Dengan kata lain, aktualisasi diri meningkatkan kinerja secara mandiri, tetapi tidak memperkuat maupun melemahkan pengaruh kebutuhan ERG terhadap kinerja dalam konteks PC GP Ansor Kabupaten Jombang. Temuan ini menempatkan self-actualization sebagai konstruk independen yang relevan bagi hasil kinerja, sementara mekanisme bagaimana kebutuhan dasar (ERG) mendorong kinerja tetap bekerja secara langsung tanpa dimediasi pengaruh interaksi oleh aktualisasi diri.

Temuan di atas konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa aktualisasi diri berkontribusi pada produktivitas dan kualitas kinerja individu karena mendorong inisiatif, kreativitas, dan komitmen [13]. Namun, peran non-moderator self-actualization sejalan pula dengan studi yang menemukan bahwa variabel psikologis personal sering kali berfungsi sebagai prediktor langsung ketimbang moderator ketika hubungan antara konstruk konteks (mis. kondisi kerja atau motivasi) dan outcome bersifat kuat dan langsung [14], [15]. Selain itu, hasil ini dapat dijelaskan secara teoritis yang merangkum kebutuhan ke dalam dimensi ERG yang fleksibel dan sering aktif simultan; sehingga aktualisasi diri (dimensi growth pada Maslow yang direduksi dalam ERG) mungkin tumpang tindih dengan konstruk growth yang sudah ada dalam model, mengurangi kemungkinan peran moderasi [16]. Faktor metodologis juga perlu dipertimbangkan seperti homogenitas sampel, ukuran sampel, atau reliabilitas pengukuran moderasi yang dapat memengaruhi deteksi efek interaksi. Posisi konseptual self-actualization dalam perbandingan hierarki kebutuhan Maslow dan teori ERG Alderfer ditunjukkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Perbandingan Teori Kebutuhan Maslow dan Teori ERG Alderfer

Gambar 4 menunjukkan bagaimana hubungan antara faktor existence, relatedness dan growth dengan self actualization yang masih dalam satu teori yang sama. Menurut Sriatmi [8] terdapat perbedaan mendasar antara teori Maslow dan teori Alderfer menunjukkan bahwa teori ERG tidak mensyaratkan individu memenuhi kebutuhan tingkat terendah terlebih dahulu sebelum beralih ke tingkat berikutnya; meskipun tetap mengakui adanya hirarki kebutuhan, ERG tidak menerapkan urutan kaku seperti pada teori Maslow, sehingga menawarkan fleksibilitas dalam urutan pemenuhan kebutuhan antar-individu dan lintas budaya lebih dari satu jenis kebutuhan (eksistensi, berhubungan,

pertumbuhan) dapat aktif secara simultan serta memasukkan mekanisme frustrasi-regresi yang menjelaskan bahwa ketika individu terhambat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi, mereka dapat mengalami regresi ke kebutuhan yang lebih rendah (atau sebaliknya) sebagai strategi alternatif untuk mencapai kepuasan.

Dalam perbedaan-perbedaan tersebut tidak diindikasikan bahwa self actualization tidak menjadi bagian dari teori ERG Alderfer. Self actualization masuk dalam faktor growth dari teori ERG Alderfer. Sehingga secara teori self actualization tidak dapat menjadi moderator karena memiliki kedudukan yang sama dengan variabel laten endogen yang digunakan yaitu faktor existence, relatedness dan growth. Karena penelitian ini berawal dari fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga terdapat GAP dengan teori yang ada.

Motivasi sering digambarkan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) dan luar diri individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang aktif atau berfungsi tanpa perlu rangsangan eksternal, karena dihasilkan dari dalam diri individu. Dengan kata lain, perilaku seseorang dipicu oleh dorongan dan keinginannya sendiri, seperti perasaan tanggung jawab, kebutuhan, pencapaian kerja, dan prestasi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik muncul karena adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Tujuan dari perilaku yang dipicu oleh motivasi ekstrinsik berada di luar perilaku itu sendiri, seperti imbalan nyata berupa gaji, manfaat, dan promosi[17]. Jika dilihat dari sumbernya, teori ERG dan self actualization termasuk dalam motivasi intrinsik. Sehingga, variabel moderasi yang dibutuhkan seharusnya adalah motivasi ekstrinsik. Adanya motivasi intrinsik yang kuat jika dibarengi dengan motivasi ekstrinsik yang berkelanjutan akan meningkatkan kinerja individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Secara implikatif, temuan ini memberi petunjuk praktis dan teoretis. Secara praktis, manajemen PC GP Ansor Jombang sebaiknya mengadopsi kebijakan ganda: (1) memperkuat program yang langsung meningkatkan aktualisasi diri anggota (pelatihan pengembangan diri, mentoring, peluang kepemimpinan) karena berdampak langsung pada kinerja; dan (2) tetap mengoptimalkan pemenuhan kebutuhan ERG terutama aspek relatedness karena ERG juga berpengaruh langsung terhadap kinerja. Secara teoretis, penelitian ini menyarankan agar studi selanjutnya mempertimbangkan self-actualization sebagai konstruk independen atau mediator alternatif (bukan moderator), melakukan pengujian untuk mengurangi overlap konstruk (mis. analisis faktor konfirmatori/HTMT), memperbesar variasi sampel lintas lokasi organisasi non-profit, serta mempertimbangkan desain longitudinal untuk menangkap dinamika hubungan motivasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja dari waktu ke waktu.

3. Faktor Yang Paling Dominan Dalam Hubungan Existence, Relatedness, Dan Growth Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Self Actualization Sebagai Moderator

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi yang didefinisikan sebagai keinginan mengerahkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi berhubungan positif dengan kinerja. Analisis data menunjukkan bahwa ketiga dimensi kebutuhan ERG (existence, relatedness, growth) secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi PC GP Ansor Jombang. Faktor relatedness (kebutuhan relasional) terbukti relatif paling dominan (nilai t-statistik tertinggi), sedangkan kebutuhan existence dan growth juga berpengaruh positif signifikan. Di sisi lain, aktualisasi diri tidak berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan ERG → kinerja. Dengan kata lain, kebutuhan aktualisasi diri anggota tidak secara bermakna menguatkan ataupun melemahkan efek eksistensi, relasional, dan pertumbuhan terhadap kinerja. Hasil yang mendekati signifikansi paling tinggi muncul pada jalur relatedness; ini mengindikasikan bahwa anggota dengan kebutuhan relasional kuat dan tingkat aktualisasi diri yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik. Secara praktis, temuan ini konsisten dengan literatur bahwa sistem motivasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil, dan kohesi organisasi. Dengan kata lain, kepuasan kebutuhan dasar karyawan akan mendorong pencapaian tujuan organisasi[18].

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kebutuhan Alderfer (teori ERG) di mana kebutuhan eksistensi mencakup kebutuhan dasar fisik dan keamanan, relatedness mencakup kebutuhan interaksi sosial dan penghargaan, serta growth mencerminkan keinginan untuk mengembangkan potensi diri[19]. Temuan kami memperkuat pandangan umum bahwa motivasi karyawan mendorong pencapaian tujuan organisasi[18]. Dalam konteks organisasi berbasis sukarela, penekanan pada kebutuhan relasional sangat relevan: studi lain menunjukkan pemuda termotivasi oleh kesempatan memperluas jejaring sosial dan meningkatkan harga diri melalui kegiatan relawan[20]. Dia juga menemukan bahwa keterhubungan sosial dan pengakuan merupakan pendorong utama partisipasi relawan. Dengan kata lain, kebutuhan akan hubungan interpersonal adalah faktor motivasi yang kuat dalam konteks relawan. Sementara itu, kebutuhan aktualisasi diri sebagai puncak hirarki Maslow yakni dorongan untuk mencapai potensi tertinggi tidak terbukti memperkuat hubungan ERG–kinerja dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan adanya batasan peran aktualisasi diri sebagai variabel moderasi dalam model motivasi-kinerja; meski secara teoritis aktualisasi penting, dalam konteks organisasi pemuda berbasis sukarela kebutuhan ini belum tampak memperbesar efek motivasi dasar terhadap kinerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini mendorong organisasi untuk menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan relasional anggota dan peningkatan kapasitas individu. Intervensi seperti penguatan jejaring sosial internal (melalui kegiatan tim, kerja kelompok, dan penghargaan bersama) serta penyediaan kesempatan pengembangan diri (pelatihan, mentoring, kaderisasi) diharapkan dapat mendukung kinerja anggota. Hal ini selaras dengan anjuran literatur manajemen bahwa peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir akan memperkuat kinerja organisasi. Kebijakan organisasi sebaiknya difokuskan pada pembangunan budaya saling mendukung dan pengakuan atas kontribusi individu, sehingga kebutuhan relasional terpenuhi dan anggota termotivasi. Secara teoretis, penelitian ini memperluas penerapan Teori ERG pada organisasi non-profit dan menyoroti keterbatasan aktualisasi diri sebagai moderator dalam model motivasi-kinerja. Selain itu, penelitian ini membatasi diri pada sampel homogen anggota GP Ansor Jombang dan desain cross-sectional, sehingga generalisasi harus dilakukan hati-hati. Variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kondisi eksternal juga patut dikaji di masa depan. Oleh karena itu, studi lanjutan disarankan menggunakan sampel lebih luas (lintas organisasi), desain longitudinal atau mixed-methods,

serta memasukkan variabel mediator/moderator alternatif untuk memperkaya model dan meningkatkan generalisasi temuan.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor existence, relatedness, dan growth (ERG) terhadap kinerja organisasi dengan self-actualization sebagai variabel moderasi pada PC GP Ansor Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS-SEM, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, faktor existence, relatedness, dan growth terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Di antara ketiganya, relatedness merupakan faktor yang paling dominan, sehingga kebutuhan akan relasi sosial, afiliasi, dan jaringan interpersonal memiliki kontribusi terbesar dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Kedua, variabel self-actualization berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja organisasi, tetapi tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara ERG dengan kinerja. Artinya, aktualisasi diri anggota meningkatkan kinerja organisasi secara mandiri, namun tidak memperkuat pengaruh faktor-faktor ERG terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi kepemudaan non-profit seperti PC GP Ansor Jombang perlu lebih menekankan strategi pengembangan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan relasional anggota, memperluas jejaring, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kinerja sekaligus memperkuat motivasi dan loyalitas anggota. Secara teoritis, penelitian ini memperluas penerapan Teori ERG dalam konteks organisasi non-profit dan menunjukkan keterbatasan peran self-actualization sebagai variabel moderasi. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan sampel homogen yang hanya berasal dari PC GP Ansor Jombang serta belum mempertimbangkan faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kondisi eksternal yang berpotensi memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks organisasi, menggunakan desain longitudinal atau mixed-methods, serta memasukkan variabel lain sebagai moderator atau mediator untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

Declaration of AI Use

During the preparation of this manuscript, the authors used ChatGPT by OpenAI (accessed in 2026) to assist with language editing, grammar correction, readability, and manuscript organization during the drafting and revision stages. The tool was not used to generate or modify research data, conduct statistical analysis, interpret research findings, or determine the study's conclusions. All AI-generated outputs were critically reviewed, independently verified against the original sources and research materials, and substantially revised by the authors where necessary. The authors take full responsibility for the accuracy, integrity, originality, and content of the published article.

References

- [1] N. N. Maulidiyah, *Perilaku Organisasi*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022. [Online]. Available: <https://www.scribd.com/document/718436905/buku-PERILAKU-ORGANISASI-4>
- [2] U. Hidayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Cendekia Publisher, 2020. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ecYOEAAAQBAJ
- [3] A. M. Arogundade and V. O. Akpa, "Alderfer's ERG and McClelland's acquired needs theories—Relevance in today's organization," *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, vol. 10, no. 10, pp. 232–239, 2023, doi: 10.36347/sjebm.2023.v10i10.001.
- [4] L. A. Maunz and J. Glaser, "Does being authentic promote self-actualization at work? Examining the links between work-related resources, authenticity at work, and occupational self-actualization," *J. Bus. Psychol.*, vol. 38, no. 2, pp. 347–367, 2023, doi: 10.1007/s10869-022-09815-1.
- [5] S. B. Kaufman, "Self-actualizing people in the 21st century: Integration with contemporary theory and research on personality and well-being," *J. Humanist. Psychol.*, vol. 63, no. 1, pp. 51–83, 2023, doi: 10.1177/0022167818809187.
- [6] H. P. D. Daeli, T. A. A. Amzul, S. Y. Purnomo, L. Gunawan, A. Prihatni, and L. Gunawan, "Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur," *Jurnal Tadbir Peradaban*, vol. 4, no. 2, pp. 404–419, 2024, doi: 10.55182/jtp.v4i2.482.
- [7] F. M. Leon, R. V. Suryaputri, and T. K. Purnamaningrum, *Metode Penelitian Kuantitatif: Manajemen, Keuangan, dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat, 2023. [Online]. Available: <https://penerbitsalemba.com/buku/metodologi-penelitian-kuantitatif-leon-dkk>
- [8] A. Sriatmi, "Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja," Semarang, 2022. [Online]. Available: <https://www.scribd.com/document/696282855/Kepemimpinan-Motivasi-dan-Kepuasan-Kerja>
- [9] A. Fauzi and G. Nugroho, "Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 1, p. 558, 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.3016.
- [10] A. Widarko and M. K. Anwarodin, "Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable," *Golden Ratio of Human Resource Management*, vol. 2, no. 2, pp. 123–138, 2022, doi: 10.52970/grhrm.v2i2.207.
- [11] A. E. Engidaw, "The effect of motivation on employee engagement in public sectors: In the case of North Wollo

- zone,” *J. Innov. Entrep.*, vol. 10, no. 1, p. 43, 2021, doi: 10.1186/s13731-021-00185-1.
- [12] M. M. Rachman, “The impact of motivation on performance: The role of organizational commitment,” *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, vol. 15, no. 3, pp. 376–393, 2022, doi: 10.20473/jmtt.v15i3.37848.
- [13] N. Zaeni, M. Maryadi, M. Salim, and S. Kitta, “The relationship between employee motivation, creativity and performance,” *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 7, no. 4, pp. 466–480, 2024, doi: 10.57178/paradoks.v7i4.991.
- [14] M. Llorente-Alonso, C. García-Ael, and G. Topa, “A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables,” *Current Psychology*, vol. 43, no. 2, pp. 1759–1784, 2024, doi: 10.1007/s12144-023-04369-8.
- [15] A. Kristof-Brown, B. Schneider, and R. Su, “Person-organization fit theory and research: Conundrums, conclusions, and calls to action,” *Pers. Psychol.*, vol. 76, no. 2, pp. 375–412, 2023, doi: 10.1111/peps.12581.
- [16] P. K. J. He, “Empirical analysis of motivational factors from ERG theory on employee effectiveness and retention at Beijing Jinwan Ruicheng Technology Co., Ltd,” *Journal of Value Chain Management and Business Strategy*, vol. 3, no. 2, pp. 16–37, 2024. [Online]. Available: <https://soo8.tci-thaijo.org/index.php/VCMBBS/article/view/2662>
- [17] A. Aljumah, “The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership,” *Cogent Business & Management*, vol. 10, no. 3, 2023, doi: 10.1080/23311975.2023.2270813.
- [18] D. Hendartho, “Motivasi dan prospeknya dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan literatur,” *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, vol. 7, no. 1, pp. 28–38, 2024, doi: 10.31334/transparansi.v7i1.3732.
- [19] M. Rojas, A. Méndez, and K. Watkins-Fassler, “The hierarchy of needs empirical examination of Maslow’s theory and lessons for development,” *World Dev.*, vol. 165, p. 106185, 2023, doi: 10.1016/j.worlddev.2023.106185.
- [20] A. Agustawan, P. Lisdiyati, and S. H. Purba, “Motivasi pemuda untuk mengikuti program relawan edukasi kesehatan di media sosial,” *Jurnal Altifani Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, vol. 1, no. 3, pp. 225–232, 2021, doi: 10.25008/altifani.v1i3.149.