

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMITMEN DAN
MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING (Studi Pada J&T Purwodadi)**



**Disusun sebagai salah syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

oleh :

MERYANTI

B100190003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMITMEN DAN MOTIVASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada J&T Purwodadi)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MERYANTI

B100190003

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line and a small flourish at the bottom.

(Nur Achmad, S.E., M.Si., CIQnR)
NIK/NIDN. 646/0616087002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMITMEN DAN MOTIVASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada J&T Purwodadi)

OLEH

MERYANTI

B100190003

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 15 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph.D** ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D** ()
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Nur Achmad, S.E., M.Si., CIQnR** ()
(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,



Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si
NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Desember 2022

Penulis



MERYANTI
B100190003

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING, KOMITMEN DAN MOTIVASI
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada J&T Purwodadi)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing, komitmen dan motivasi terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan J&T Ekspres di Purwodadi. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi pedoman bagi pengelola J&T Ekspres dalam menentukan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior 2) komitmen tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior 3) motivasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior 4) knowledge sharing tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening 5) komitmen tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening 6) motivasi tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kata Kunci: knowledge sharing, komitmen, motivasi, organizational citizenship behavior, kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of knowledge sharing, commitment and motivation on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable for J&T Express employees in Purwodadi. This research is expected to be a guideline for J&T Express managers in determining factors that can increase employee job satisfaction. This type of research is quantitative research and uses primary data. Based on the results of this study it can be concluded that 1) knowledge sharing has no effect on organizational citizenship behavior 2) commitment has no effect on organizational citizenship behavior 3) motivation has an effect on organizational citizenship behavior 4) knowledge sharing has no effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable 5) commitment has no effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable 6) motivation has no effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: knowledge sharing, commitment, motivation, organizational citizenship behavior, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu upaya-upaya guna meningkatkan kepuasan karyawan ialah tantangan manajemen yang sangat serius karena keberhasilan guna meraih tujuan serta kelangsungan hidup industri bergantung pada mutu kinerja sumber daya manusia yang terdapat didalamnya (Damayanti, 2018). Dalam mengatasi persoalan yang dihadapi oleh SDM atau pegawai yang terdapat dalam perusahaan tersebut perlu adanya kegiatan *knowledge sharing* (KS). Pengembangan pelaksanaan *knowledge sharing* dapat meningkatkan individu untuk mampu berfikir lebih kritis dan kreatif, sehingga dapat menghasilkan (knowledge) baru yang berguna untuk organisasi, dengan adanya *knowledge sharing* dapat membantu perusahaan dalam menangani permasalahan yang dihadapi, kegiatan pada *knowledge sharing* melakukan pertukaran pengetahuan dari *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* (Mardlillah & Rahardjo, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan. Perilaku karyawan yang mengerjakan tugas diluar perannya disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Faktor yang membentuk OCB dalam meningkatkan kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. *organizational citizenship behavior* (OCB) juga faktor yang mendorong dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena seorang karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Faktor lain yang mempengaruhi OCB dan kepuasan karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasional ialah pandangan yang mempertimbangkan kesetiaan seorang pegawai terhadap suatu organisasi atau industri dan berkelanjutan dimana para peserta mengartikulasikan kepeduliannya kepada organisasi atau industri untuk kesuksesan dan kemajuan jangka panjang (Fitri, 2021).

PT. J&T Pusat Ekspres Purwodadi adalah salah satu perusahaan jasa yang berhubungan erat dengan masyarakat. PT. J&T Pusat Ekspres Purwodadi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik.

Perusahaan yang mengutamakan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa lainnya dalam mengembangkan usahanya. Pelayanan adalah kunci utama untuk menarik pelanggan dalam perusahaan jasa, sehingga kualitas pelayanan tergantung dari kinerja karyawan itu sendiri. dalam perkembangannya J&T Pusat Ekspres berusaha untuk memberikan solusi pengiriman barang guna meningkatkan efektifitas, efisiensi dan produktifitas yang baik dalam suatu organisasi perusahaan.. Maka dari itu, PT. J&T Pusat Ekspres Purwodadi harus mempunyai SDM yang baik dan profesional guna meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan PT. J&T Ekspres Purwodadi memiliki visi dan misi serta memiliki beberapa strategi diantaranya dengan meningkatkan kualitas SDM di bidang kesehatan untuk mewujudkan SDM yang profesional dan menerapkan anggaran berbasis kinerja.

Berdasarkan pengamatan observasi peneliti didapatkan para karyawan sering melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka, melakukan pekerjaan ketika diminta oleh rekan kerja saja, melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan di tempat kerja seperti membaca koran, bermain telepon genggam, mengobrol dan meminum kopi, namun di sisi lain, terdapat juga beberapa karyawan yang memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaannya tanpa diminta oleh karyawan lainnya. Hal ini mengindikasikan masih ada beberapa karyawan yang memiliki rasa kepemilikan terhadap organisasi serta bersedia melakukan usaha lebih untuk organisasinya. tingkat turnover karyawan PT. J&T Pusat Ekspres Purwodadi mengalami fluktuasi. Bahkan dalam dua tahun terakhir tingkat turnover karyawannya cenderung meningkat. Hal ini terlihat dari presentase turnover pada tahun 2018 yang hanya mencapai 40% sedangkan presentase turnover pada tahun 2020 mencapai 70%. Sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan PT. J&T Pusat Ekspres Purwodadi belum optimal. Kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover nya lebih tinggi (Pawesti & Wikansari, 2017).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengenai “Pengaruh Knowledge Sharing, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

2. METODE

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. populasi penelitian ini adalah karyawan J&T Ekspres Purwodadi sebanyak 400 karyawan. Sampel yang diperlukan sebanyak 80 karyawan dari populasi sebanyak 400 karyawan J&T Ekspres Purwodadi. Metode yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sumber Data primer dalam penelitian ini adalah yang diperoleh langsung dari pegawai desa Sumberarum, Magelang. Metode pengumpulan data ini diperoleh dari kuesioner observasi yang disebarkan kepada pegawai balai desa dan hasil. Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS. Analisis yang dilakukan yaitu analisis structural equation modeling (SEM), parsial least square (PLS), evaluasi model pengukuran (outer model), uji multikolinieritas, evaluasi model struktural (*inner model*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Data

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
<i>Knowledge Sharing</i> (X1)	X1.1	0,838
	X1.2	0,527
	X1.3	0,788
	X1.4	0,827
	X1.5	0,777
<i>Komitmen</i> (X2)	X2.2	0,735
	X2.3	0,844
	X2.4	0,713
<i>Motivasi</i> (X3)	X3.1	0,536
	X3.2	0,692
	X3.3	0,823
	X3.4	0,797
	X3.5	0,651
	X3.6	0,767
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y1)	Y1.1	0,572
	Y1.2	0,848
	Y1.6	0,691
	Y1.7	0,763
	Y1.9	0,791
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y2)	Y2.1	0,697
	Y2.3	0,751
	Y2.4	0,795
	Y2.5	0,651
	Y2.6	0,695

Bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar $>0,7$, tetapi terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* $<0,7$.

Tabel 2. Average Variant Extracted (AVE)

Costruct Reliability and Validity	Average Variance Extrated (AVE)	Keterangan
Knowledge sharing	0.578	Valid
Kepua san kerja	0.547	Valid
Komitmen	0.587	Valid
Motivasi	0.515	Valid
Organizational citizenship behavior	0.518	Valid

Nilai AVE dari variabel *knowledge sharing* $>0,5$ atau sebesar 0,578, untuk nilai variabel *komitmen* $>0,5$ atau sebesar 0,587, untuk nilai variabel *motivasi* $>0,5$ atau sebesar 0,515, untuk nilai variabel *organizational citizenship behavior* $>0,5$ atau sebesar 0,518, untuk nilai variabel *kepuasan kerja* $>0,5$ atau sebesar 0,547. Hal

ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Construct Reliability and Validity	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Knowledge sharing	0.578	Valid
Kepuasan kerja	0.547	Valid
Komitmen	0.587	Valid
Motivasi	0.515	Valid
Organizational citizenship behavior	0.518	Valid

Nilai *Composite Reliability* dari variabel *knowledge sharing* >0,7 yaitu sebesar 0,87, *komitmen* >0,7 yaitu sebesar 0,809, *motivasi* >0,7 yaitu sebesar 0,862, *organizational citizenship behavior* >0,7 yaitu sebesar 0,842, *kepuasan kerja* >0,7 yaitu sebesar 0,856. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya >0,7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Construct Reliability and Validity	Cronbach's Alpha	Keterangan
Knowledge sharing	0.810	Reliable
Kepuasan kerja	0.791	Reliable
Komitmen	0.656	Tidak Reliable
Motivasi	0.806	Reliable
Organizational citizenship behavior	0.768	Reliable

Hasil dari Cronbach's Alpha variabel *knowledge sharing* >0,7 yaitu 0,81, *komitmen* >0,7 yaitu 0,656, *motivasi* >0,7 yaitu 0,806. *Kepuasan kerja* >0,7 yaitu 0,791, *organizational citizenship behavior* >0,7 yaitu 0,768. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa ada satu variabel penelitian yang belum memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha.

Tabel 5. Collinearity Statistics (VIF)

Collinearity Statistics (VIF)	Knowledge Sharing	Kepuasan Kerja	Komitmen	Motivasi	Organizational Citizenship Behavior
Knowledge sharing	1.995				2.005
Kepuasan kerja					1.467
Komitmen	2.089				2.118
Motivasi	1.488				1.884
Organizational citizenship behavior					

Hasil dari *collinierty statistics* (VIF) untuk melihat uji *multicolinierty* dengan nilai *inner* dari variabel *knowledge sharing* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 1,995 dan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 2,005. Nilai dari variabel *kepuasan kerja* terhadap *organizational citizenship behavior*. Nilai dari *komitmen* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 2,089 dan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 2,118. Nilai dari *motivasi* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 1,488 dan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 1,884.

3.2 Evaluasi Inner Model

3.2.1 Uji Path Coefficient

Berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada tabel gambar diatas dapat dijelaskan path coefficient ditunjukkan dari pengaruh *motivasi* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 4,421. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah *motivasi* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 2,452. Pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh *kepuasan kerja* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 1,238. Pengaruh terbesar keempat adalah pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 1,107. Pengaruh terbesar kelima *komitmen* terhadap *organization citizenship behavior* sebesar 1,026. Pengaruh terbesar keenam adalah *komitmen* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 0,932. Kemudian pengaruh terkecil adalah pengaruh *knowledge sharing* terhadap *kepuasan kerja* sebesar 0,542. Berdasarkan hasil uraian tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif.

3.2.2 Uji Kebaikan Model (*Goodness of Fit*)

Tabel 6. *R Square*

R Squares	R Squares	R Adjusted
Kepuasan kerja	0.319	0.292
Organizational citizenship behavior	0.559	0.535

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh *knowledge sharing*, *komitmen* dan *motivasi* terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0,559 atau 55,9% dan besar pengaruh *knowledge sharing*,

komitmen, motivasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,319 atau 31,9%.

Adapun hasil perhitungan *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1-[(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1-[(1-0,319) \times (1-0,559)] \\
 &= 1-(0,319 \times 0,441) \\
 &= 1- 0,140 \\
 &= 0,86
 \end{aligned}
 \tag{1}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,86 hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 86% sedangkan sisanya 14% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 1. Nilai Inner Weights

Path Coefficients	Origin Sample	Sample Mean	Standar Deviasi	t Statistics		Hasil	P Values	Keterangan
				(TS)	(Tt)			
Knowledge sharing→Kepuasan kerja	-0.080	-0.043	0.147	0.542	1.992	Ts<Tt	0.588	Positif Tidak Signifikan
Knowledge sharing→Organizational citizenship behavior	0.178	0.206	0.161	1.107	1.992	Ts<Tt	0.269	Positif Tidak Signifikan
Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	0.153	0.164	0.123	1.238	1.992	Ts<Tt	0.216	Positif Tidak Signifikan
Komitmen→Kepuasan kerja	0.142	0.155	0.153	0.931	1.992	Ts<Tt	0.352	Positif Tidak Signifikan
Komitmen→Organizational citizenship behavior	0.161	0.158	0.157	1.026	1.992	Ts<Tt	0.305	Positif Tidak Signifikan
Motivasi→Kepuasan kerja	0.519	0.515	0.118	4.421	1.992	Ts<Tt	0.000	Positif Signifikan
Motivasi→Organizational citizenship behavior	0.426	0.404	0.174	2.452	1.992	Ts<Tt	0.015	Positif Signifikan

Tabel 2 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (Path Coefficients)

Path Coefficients	Hipotesis	Arah	Besar Pengaruh	t Statistics		Keterangan
				(Ts)	Tabel(Tt)	
Knowledge sharing→Organizational citizenship behavior	H 1	+	0.178	1.107	1.992	Positif Tidak Signifikan
Komitmen→Organizational citizenship behavior	H 2	+	0.161	1.026	1.992	Positif Tidak Signifikan
Motivasi→Organizational citizenship behavior	H 3	+	0.426	2.452	1.992	Positif Signifikan
Knowledge sharing→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	H 4	+	-0.012	0.415	1.992	Positif Tidak Signifikan
Komitmen→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	H 5	+	0.022	0.573	1.992	Positif Tidak Signifikan
Motivasi→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	H 6	+	0.079	1.096	1.992	Positif Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai t statistic dari pengaruh langsung *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* lebih kecil dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 1,107 dengan besar pengaruh 0,178 dan *P Values*>0,05 sebesar 0,269. Maka **H1 : Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak diterima.**

Nilai t statistic dari pengaruh *komitmen* terhadap *organizational citizenship behavior* lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 0,026 dengan besar pengaruh 0,161 dan *P Values*>0,05 sebesar 0,305. Maka **H2 : Komitmen berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior tidak diterima.**

Nilai t statistic dari pengaruh *motivasi* terhadap *organizational citizenship behavior* lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 2,452 dengan besar pengaruh 0,426 dan *P Values*<0,05 sebesar 0,015. Maka **H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior diterima.**

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

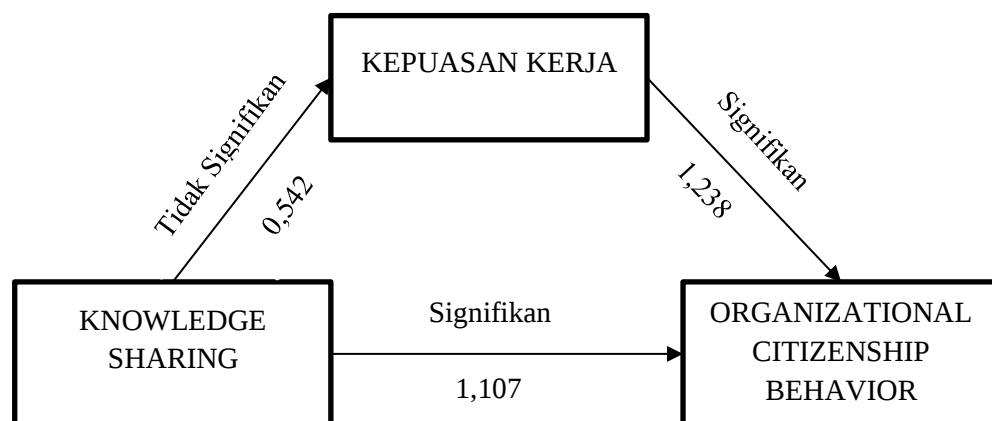
Indirect Effects	t			Hasil	Keterangan
	Original Sample	Statistics (Ts)	t tabel (Tt)		
Knowledge sharing→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	-0,012	0,415	1,992	Ts<Tt	Positif Tidak Signifikan
Komitmen→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	0,022	0,573	1,992	Ts<Tt	Positif Tidak Signifikan
Motivasi→Kepuasan kerja→Organizational citizenship behavior	0,079	1,096	1,992	Ts<Tt	Positif Tidak Signifikan

Nilai t statistic dari pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *kepuasan kerja* lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 0,415 dengan besar pengaruh -0,012 dan *P Values*>0,05 sebesar 0,679. Maka **H4 : Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja tidak diterima.**

Nilai t statistic dari pengaruh *komitmen* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *kepuasan kerja* lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 0,573

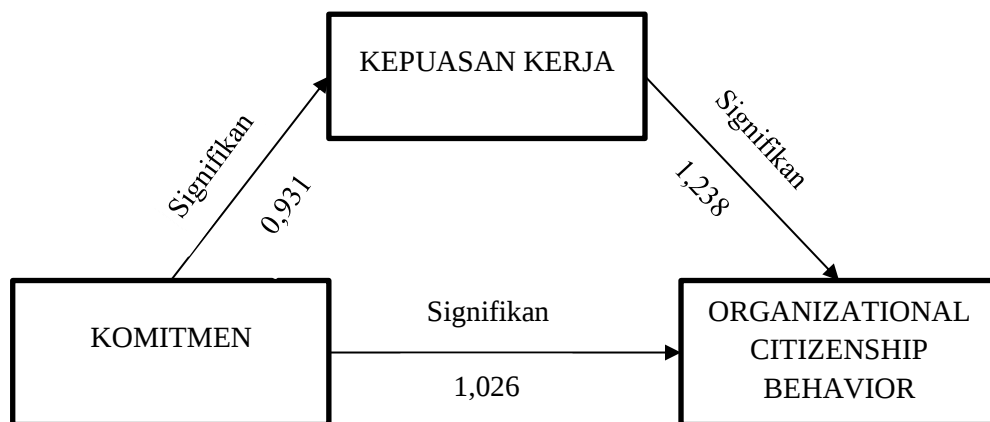
dengan besar pengaruh 0,022 dan $P\text{ Values} < 0,05$ sebesar 0,567. Maka **H5 : Komitmen berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja tidak diterima.**

Nilai t statistic dari pengaruh *motivasi* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *kepuasan kerja* lebih besar dari t tabel (1,992) yaitu sebesar 1,096 dengan besar pengaruh 0,079 dan $P\text{ Values} > 0,05$ sebesar 0,273. Maka **H6 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja tidak diterima.**



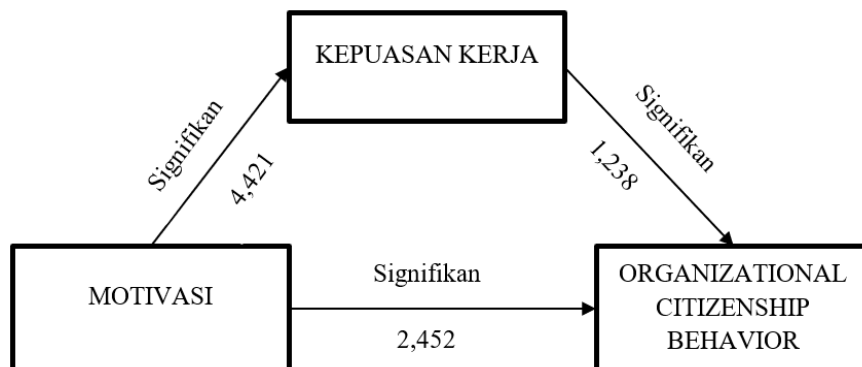
Gambar 1. Pengaruh Total Hubungan *Knowledge Sharing* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai variabel Intervening

Diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan angka signifikansi 1,107 dan pengaruh signifikan variabel *knowledge sharing* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan angka signifikansi 1,238, sedangkan pengaruh langsung variabel *knowledge sharing* terhadap *kepuasan kerja* tidak signifikan dengan angka signifikansi sebesar 0,542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan mediasi penuh (*fully mediation*).



Gambar 2. Pengaruh Total Hubungan *Komitmen* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai variabel Intervening

Diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel komitmen terhadap kepuasan kerja dengan angka signifikansi 0,931, pengaruh signifikan variabel komitmen terhadap variabel organizational citizenship behavior dengan angka signifikansi 1,026, pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan angka signifikansi 0,573. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan mediasi sebagian (partial mediation).



Gambar 3. Pengaruh Total Hubungan *Motivasi* dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai variabel Intervening

Dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dengan angka signifikansi 4,421 dan pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap variabel organizational citizenship behavior

dengan angka signifikansi 0,426, pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan angka signifikansi 1,096. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan mediasi penuh (*fully mediation*).

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Variabel Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *knowledge sharing* diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,178. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0.269 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohmy Irma Astuti, 2019) yang menemukan Knowledge Sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

3.4.2 Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *komitmen* diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,161. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0,305 > \alpha 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya *komitmen* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian dari (Lumbantoruan, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

3.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *motivasi* diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,426. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0,015 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukkan dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Penelitian

sebelumnya mengenai pengaruh *motivasi* terhadap *organizational citizenship behavior* pernah dilakukan oleh (Artana, 2018) dan (Simon & G, 2016) yang menghasilkan kesimpulan bahwa *motivasi* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

3.4.4 Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,012. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0,679 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *knowledge sharing* melalui tingkat *kepuasan kerja* karyawan J&T Ekspres di Purwodadi tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2019) yang menunjukkan bahwa analisis pengaruh *quality of work life* dengan pendekatan pengetahuan terhadap *organizational citizenship behavior* *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening menunjukkan nilai positif namun tidak signifikan atau tidak berpengaruh secara langsung.

3.4.5 Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Variabel Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *komitmen* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,022. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0,567 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya *komitmen* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *komitmen* melalui tingkat *kepuasan kerja*

karyawan J&T Ekspres di Purwodadi tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yang dihasilkan. Huda (2018) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh namun tidak secara signifikan atau secara langsung antara komitmen terhadap variabel *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

3.4.6 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel *motivasi* diketahui bahwa memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,079. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau p-value sebesar $0,273 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa H_0 diterima, artinya *motivasi* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat *motivasi* yang diberikan melalui *kepuasan kerja* pada karyawan J&T Ekspres di Purwodadi tidak mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan (Puspita Sari, 2019) motivasi kerja berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, namun dapat berpengaruh signifikan secara tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship.

4. PENUTUP

- a. Variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*.
- b. Variabel *komitmen* tidak berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*.
- c. Variabel *motivasi* berpengaruh terhadap variabel *organizational citizenship behaviour*.
- d. Variabel *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening.

- e. Variabel *komitmen* tidak berpengaruh langsung terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening.
- f. Variabel *motivasi* tidak berpengaruh langsung terhadap variabel *organizational citizenship behavior* melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel intervening..

DAFTAR PUSTAKA

- Artana. (2018). Universitas Sumatera Utara Poliklinik Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 82–91.
- Huda, K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Citayasa Perdana). *Optima*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.33366/opt.v2i1.900>
- Irma Kusuma Fitri, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65.
- Lumbantoruan, E. R. (2018). Effect of Quality of Life of work, Job Satisfaction and Employee Commitment to Employee Performance and Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 10–27.
- Mardillillah, A. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kompetensi Individu Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 46(2), 28–36. <https://media.neliti.com/media/publications/87929-ID-pengaruh-knowledge-sharing-terhadap-komp.pdf>
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>
- PUSPITA SARI, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah Surabaya. In *Masters thesis*.
- Rahayu, S. H., & Saragih, M. G. (2019). Analysis of Quality of Work Life Effect on Organizational Citizenship Behavior with Work Satisfaction as A Variable Intervening. *Journal of International Conference Prosending*, 1, 3.
- Riski Damayanti, A. H., & Cahyadi, & A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 75–86.

Rohmy Irma Astuti, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Sharing Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai BPSDMD Provinsi Jawa Tengah). *Edunomika*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>

Simon, A., & G, S. N. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan di Restaurant Halim Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(1), 347–361. <https://www.neliti.com/publications/83104/analisa-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behaviour-oc>