

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)**

SKRIPSI



Oleh

HABIBAH FAIRUZ HUWAIDA

NIM : 16540008

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

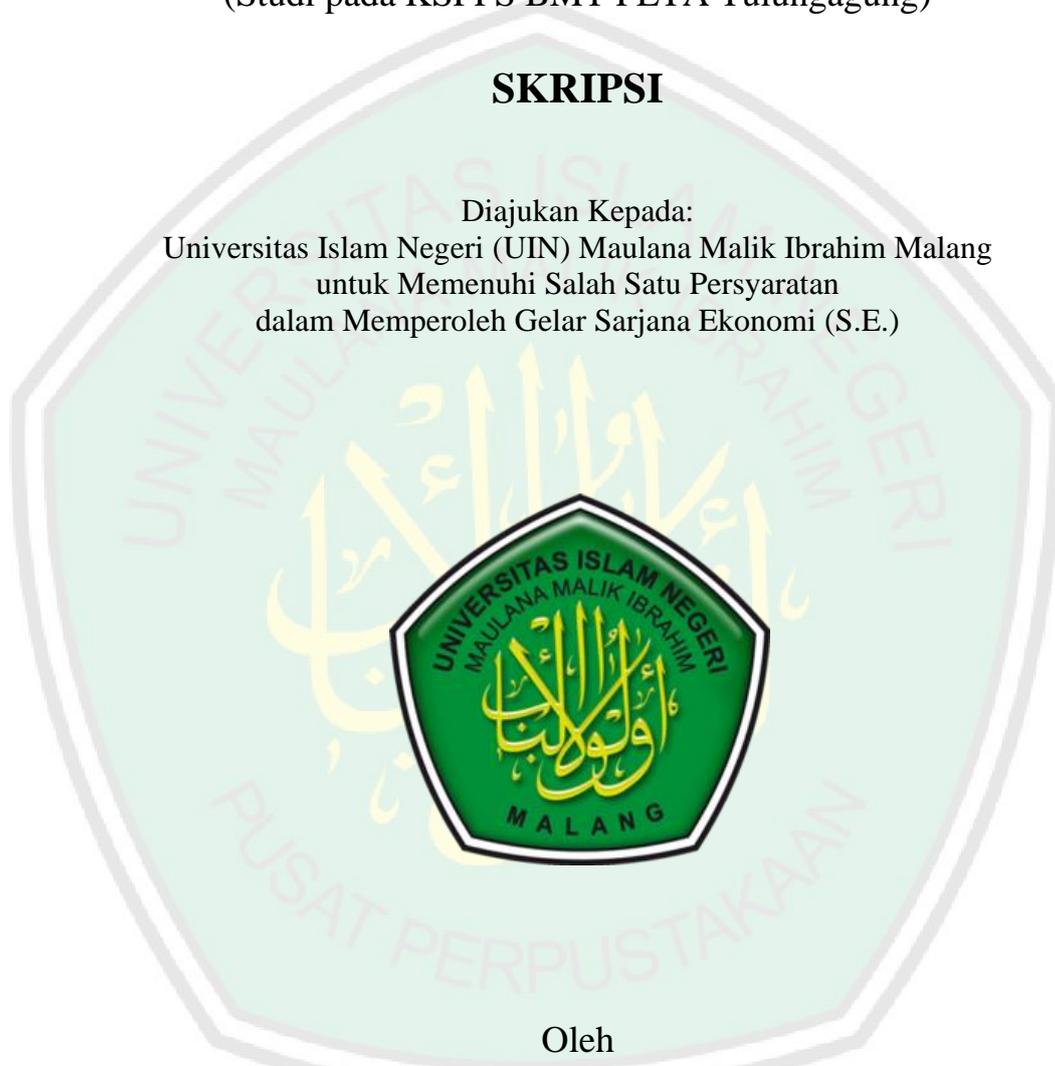
**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh

HABIBAH FAIRUZ HUWAIDA

NIM : 16540008

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)

SKRIPSI

Oleh

HABIBAH FAIRUZ HUWAIDA

NIM. 16540008

Telah disetujui pada tanggal 13 Desember 2020

Dosen Pembimbing

Titis Miranti, M.Si.

NIDT. 19920130 20180201 2 195

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D.

NIP. 19751109 199903 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN *KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)

SKRIPSI

Oleh

HABIBAH FAIRUZ HUWAIDA

NIM : 16540008

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada 22 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji <u>Imam Azizuddin, M.Si.</u> NIP. 19860527 201903 1 008	()
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris <u>Titis Miranti, M.Si.</u> NIP. 19920130 20180201 2 195	()
3. Penguji Utama <u>Ulfi Kartika Oktaviana, SE.,M.Ec.,Ak.,CA.</u> NIP. 19761019 200801 2 011	()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Eko Suprayitno, SE.,M.Si.,Ph.D.
NIP. 19751109 199903 1 003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Habibah Fairuz Huwaida
NIM : 16540008
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syari'ah

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 13 Januari 2021
Hormat saya,



Habibah Fairuz Huwaida
NIM. 16540008

LEMBAR PERSEMBAHAN

Saya tidak pernah tahu kekuatan apa yang membuat saya bisa bertahan sampai sejauh ini dan melewati semua prosesnya dengan terpincang-pincang, *but I still succesfully made it this far*. Dengan mengucap syukur Alhamdulillah, saya persembahkan sebuah karya sederhana ini untuk diri saya sendiri.



HALAMAN MOTTO

Finally, it takes a great deal of bravery to stand up to your enemies, but a great deal more to stand up to your friends. – Albus Dumbledore



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung” dapat terselesaikan dengan baik

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan terhadap nabi kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni agama islam.

Penulis menyadari sesungguhnya dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik, tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suprayitno, S.E., M.Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Titis Miranti, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, serta dengan sabar memberi bimbingan dan arahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Bapak, ibu, dan adik-adik tercinta yang selalu memberi motivasi dan senantiasa mendoakan dengan tulus sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung yang memberi kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian disana.
8. Teman-teman kelas A jurusan Perbankan Syariah yang telah banyak memberi pengetahuan dan motivasi untuk senantiasa menjadi manusia yang lebih baik

9. Teman-teman Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana, yang telah memberi kesempatan untuk berorganisasi serta belajar tentang arti untuk terus berusaha walau banyak ketidakmungkinan yang menghampiri.
10. Teman-teman Kelompok Studi Ekonomi Islam *Sharia Economic Student Community* yang banyak memberi ilmu dan pengalaman berharga.
11. *My prudential*, Dewi Risma Nuraeni, Faizzatin Yusraning Wulandari, Intan Indana Billah, Mohammad Salman Al Farisi, Rachmad Fajri Khairul Ramadhan dan Zakiyya Salsabila Hidayat, *thanks to always listening and always understanding*.
12. Serta semua pihak lain yang telah banyak membantu peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin ya Robbal ‘Alamin

Malang, 30 November 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori	27
2.2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.2.2 <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	38
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	43
2.3 Kerangka Konseptual	46
2.4 Hipotesis Penelitian	47
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.4 Data dan Jenis Data	52
3.5 Definisi Operasional Variabel	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data	57
3.7 Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.2 Analisis Deskriptif Penelitian	73
4.3 Temuan Penelitian	94
4.3.1 Estimasi Parameter Model.....	94
4.3.2 Analisis <i>SEM-PLS</i>	95
4.3.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outher Model</i>)	95
4.3.2.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	102
4.3.3 Analisis Jalur	105
4.3.4 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	108
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
4.4.1 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	113
4.4.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	115
4.4.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	117
4.4.4 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh <i>Knowledge</i> <i>Sharing Behavior</i>	119
BAB V PENUTUP	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

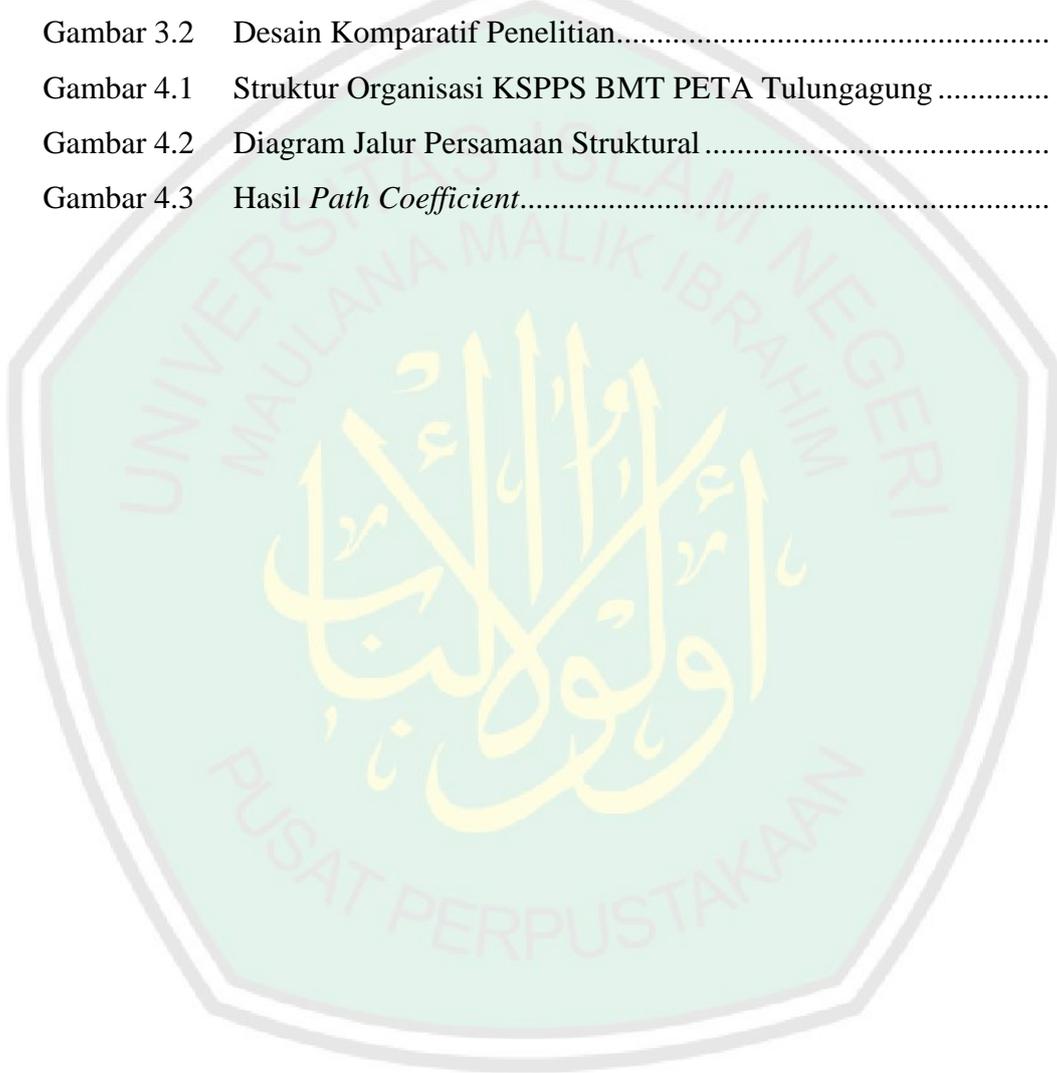
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2	Skala Pengukuran.....	58
Tabel 4.1	Kantor Cabang KSPPS BMT PETA Tulungagung.....	69
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
Tabel 4.5	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Altruism</i>	76
Tabel 4.6	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Conscientiousness</i>	77
Tabel 4.7	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Sportmanship</i>	78
Tabel 4.8	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Courtesy</i>	79
Tabel 4.9	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Civic Virtue</i>	80
Tabel 4.10	Tanggapan Responden pada Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	81
Tabel 4.11	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Tacit Knowledge</i>	83
Tabel 4.12	Tanggapan Responden pada Indikator <i>Explicit Knowledge</i>	85
Tabel 4.13	Tanggapan Responden pada Variabel <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	87
Tabel 4.14	Tanggapan Responden pada Indikator Kuantitas Kerja.....	88
Tabel 4.15	Tanggapan Responden pada Indikator Kualitas Kerja.....	89
Tabel 4.16	Tanggapan Responden pada Indikator Ketepatan Waktu	90
Tabel 4.17	Tanggapan Responden pada Indikator Efektifitas	91
Tabel 4.18	Tanggapan Responden pada Indikator Kemandirian	92
Tabel 4.19	Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.20	Koefisien Model Struktural	94
Tabel 4.21	Nilai AVE untuk <i>Convergent Validity</i>	96
Tabel 4.22	Hasil Nilai <i>Loading Factor</i>	97
Tabel 4.23	Nilai <i>Cross Loading</i> untuk <i>Discriminant Validity</i>	100
Tabel 4.24	Nilai <i>Composite Reliability</i> Masing-masing Variabel Laten	102

Tabel 4.25 Nilai <i>R-square</i> Skema <i>Path</i> PLS	103
Tabel 4.26 Nilai <i>Q-square</i> Skema <i>Path</i> PLS	104
Tabel 4.27 <i>Output Result for Inner Weight</i>	106
Tabel 4.28 Hasil Koefisien Jalur untuk Pengaruh Langsung	108
Tabel 4.39 Hasil Koefisien Jalur untuk Pengaruh Tidak Langsung.....	109
Tabel 4.30 Hasil Uji Mediasi Menggunakan SmartLPS 3	111
Tabel 4.32 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	112



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	47
Gambar 3.1	Kerangka Model Penelitian	63
Gambar 3.2	Desain Komparatif Penelitian.....	65
Gambar 4.1	Struktur Organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung	70
Gambar 4.2	Diagram Jalur Persamaan Struktural	101
Gambar 4.3	Hasil <i>Path Coefficient</i>	105



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Panduan Wawancara Definisi Operasional Variabel
- Lampiran 2 Lembar Wawancara *Preliminary Research*
- Lampiran 3 Lembar Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 5 Hasil Olah Data SmartPLS 3.0
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 7 Biodata Peneliti
- Lampiran 8 Bukti Konsultasi
- Lampiran 9 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 10 Hasil Pengecekan Plagiarisme dengan Turnitin

ABSTRAK

Habibah Fairuz Huwaida. 2020. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung).”

Pembimbing : Titis Miranti, M.Si.

Kata kunci : *Organizational Citizenship Behavior*, *Knowledge Sharing Behavior*, Kinerja Karyawan

Masyarakat Ekonomi ASEAN mengakibatkan dunia bisnis berkembang pesat sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankan kegiatan perusahaan, mencapai target-target yang telah ditentukan serta perusahaan dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha. Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior*, pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan dengan *Knowledge Sharing Behavior* sebagai variabel mediasi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan alat bantu *software* SmartPLS versi 3.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Hasil yang sama juga ditemukan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa secara tidak langsung, *Knowledge Sharing Behavior* dapat memediasi penuh hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Habibah Fairuz Huwaida. 2020. *THESIS*. Title : “*The Influence of Organizational Citizenship Behavior and Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance (Study on KSPPS BMT PETA Tulungagung)*.”

Advisor : Titis Miranti, M.Si.

Keywords : *Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing Behavior, Employee Performance*

The ASEAN Economic Community has contributed to the rapid growth of the business world. Businesses need human resources to carry out their business operations, meet predetermined goals, and win the competition in the business world. The organization's success depends on the performance of employees as human resources, who are an integral part of the company's vision, mission, and objectives. This study aimed to determine the impact of Organizational Citizenship Behavior on the performance of employees, the effect of Organizational Citizenship Behavior on Knowledge Sharing Behavior, the influence of Knowledge Sharing Behavior on the performance of employees, and to determine the impact of Organizational Citizenship Behavior on the performance of employees with Knowledge Sharing Behavior. BMT PETA Tulungagung.

This analysis used a quantitative approach with a research sample of 50 KSPPS BMT PETA Tulungagung workers using saturated sampling techniques. Primary data is the type of data used. The data analysis used was based on the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS version 3.0 software tools.

The findings showed that the Organizational Citizenship Behavior had a positive and negligible impact on employees' performance. Moreover, Organizational Citizenship Behavior has a positive and essential influence on Knowledge Sharing Behavior. The same findings have also shown that Knowledge Sharing Behavior has a positive and vital impact on employee success. The study also found that, indirectly, Knowledge Sharing Behavior can completely mediate the relationship between Organizational Citizenship Behavior and employee efficiency.

مستخلص البحث

حبيبة فيروز هويده. 2020. البحث الجامعي. عنوان؛ "تأثير سلوك المواطنة التنظيمية وسلوك تبادل المعرفة على أداء الموظف (دراسة على KSPPS BMT PETA تولونغأغونغ)".
المشرف : تيتيس ميرانتي، الماجستير.
كلمة الأساسية : سلوك المواطنة التنظيمية ، سلوك تبادل المعرفة ، أداء الموظف.

يتسبب مجتمع الاقتصادي آسيا (ASEAN) في تطور عالم الشركة بسرعة بحيث تحتاج الشركات إلى موارد بشرية قادرة على تنفيذ أنشطة الشركة وتحقيق أهداف محددة مسبقًا ويمكن للشركة الفوز بالمنافسة في عالم الشركة. ونجاح شركة التجارة على أداء الموظفين كموارد بشرية عنصر مهم في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف الشركة. أهدف هذا البحث هو معرفة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظفين، تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على سلوك تبادل المعرفة ، تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظفين. ومعرفة تأثير سلوك المواطنة التنظيمية على أداء الموظفين باسلك تبادل المعرفة كمتغير وسيط في KSPPS BMT PETA تولونغأغونغ.

تستخدم هذا البحث بمنهج نهما كميًا مع عينة بحثية من 50 موظفًا من KSPPS BMT PETA تولونغأغونغ ، وأخذ العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات المشبعة. نوع البيانات المستخدمة هي البيانات الرئيسية. كان تحليل البيانات المستخدمة تستخدم نمذجة المعادلات الهيكلية - المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) مع أدوات برنامج SmartPLS الإصدار 3.0.

نتائج البحث يدل أن سلوك المواطنة التنظيمية تأثير إيجابي وغير مهم على أداء الموظفين. إلى ذلك ، فإن سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي وهام على سلوك تبادل المعرفة. وجدت المثل في النتائج أن سلوك تبادل المعرفة له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين. وجدت هذا البحث أيضًا أنه بشكل غير مباشر ، يمكن لسلوك تبادل المعرفة التوسط بشكل كامل في العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وأداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah berlangsung sejak 2015 mengakibatkan dunia bisnis berkembang semakin pesat. Hal ini juga terjadi bersamaan dengan era berbasis digital sehingga terjadi perubahan pada bidang ekonomi, sosial, politik, dan teknologi. Perubahan yang terjadi juga membawa pengaruh kuat pada perusahaan industri jasa keuangan sehingga perusahaan perlu berbenah untuk dapat bertahan dalam situasi tersebut. Oleh karenanya perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankan kegiatan perusahaan, mencapai target-target yang telah ditentukan serta perusahaan dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha. Situasi yang semakin kompetitif ini juga mengakibatkan timbulnya persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Lestari dan Ghaby (2018) menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan karena pada dasarnya kinerja karyawan akan memengaruhi produktivitas tenaga kerja yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Prasetyo (2016) menyatakan bahwa jenis perusahaan berdasarkan lapangan usaha dapat terbagi menjadi lima, diantaranya perusahaan ekstraktif, perusahaan agraris, perusahaan industri, perusahaan perdagangan, dan perusahaan jasa. Industri jasa keuangan merupakan salah satu contoh perusahaan jasa karena

kegiatan usahanya bergerak di bidang pemberian pelayanan kepada konsumen dengan tujuan memperoleh pendapatan berupa imbalan jasa. Bentuk-bentuk industri jasa keuangan di Indonesia menurut Otoritas Jasa Keuangan terbagi menjadi dua, diantaranya industri jasa keuangan perbankan dan industri jasa keuangan non-bank. Pada industri jasa keuangan non-bank dapat berbentuk Asuransi, Lembaga Pembiayaan, Dana Pensiun, dan Lembaga Jasa Keuangan Lainnya. Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah BMT Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) merupakan salah satu industri jasa keuangan non-bank yang berbentuk lembaga keuangan mikro dengan pusatnya di Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Mengutip situs web OJK, lembaga keuangan mikro (LKM) adalah lembaga keuangan yang khusus didirikan untuk memberikan jasa pengembangan usaha dan pemberdayaan masyarakat, baik melalui pinjaman atau pembiayaan dalam usaha skala mikro kepada anggota dan masyarakat, pengelolaan simpanan, maupun pemberian jasa konsultasi pengembangan usaha yang tidak semata-mata mencari keuntungan.

KSPPS BMT PETA yang berpusat di Tulungagung dan telah memiliki 13 cabang yang tersebar di Jawa Timur dan Jawa Tengah. Sebagai salah satu dari banyaknya lembaga keuangan mikro di Pulau Jawa, KSPPS BMT PETA harus mampu bersaing agar dapat mencapai target-target yang telah ditentukan serta dapat memenangkan kompetisi dalam dunia usaha. Salah satu strategi agar KSPPS BMT PETA dapat mencapai target yang ditentukan serta bersaing dengan BMT lainnya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa hal yang dapat

memengaruhi kinerja karyawan diantaranya *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang bebas tidak sesuai dengan tugas yang formal yang telah ditetapkan dalam organisasi. Wati dan Surjanti (2018) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri dan bukan tindakan yang terpaksa mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi). Hal itu dapat terjadi karena dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas banyak dilakukan secara tim dan tingkat fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan pegawai yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* dengan wujud perilaku seperti membantu rekan dalam timnya, secara sukarela atau tanpa paksaan melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu diperdebatkan, memberikan *support* atau motivasi kepada rekan lain apabila mengalami kesulitan serta sesekali mentolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan.

Berdasarkan wawancara *preliminary research* yang dilakukan dengan Bapak Ayubi Chozin selaku kepala bagian bidang sumber daya manusia dari KSPPS BMT PETA Tulungagung pada hari Kamis, 24 Juli 2020 menyatakan bahwa :

“Kalau ada karyawan yang tidak bisa masuk kerja misal karena sakit atau ada kepentingan, biasanya ada karyawan lain yang secara sukarela menggantikan jobdesc karyawan yang berhalangan hadir itu untuk sementara waktu. Jadi pekerjaan karyawan tersebut juga tidak akan terbengkalai.”

Wawancara *preliminary research* yang juga dilakukan dengan Bapak Ayubi Chozin selaku kepala bagian bidang sumber daya manusia dari KSPPS BMT PETA Tulungagung pada hari Kamis, 24 Juli 2020 menyatakan bahwa :

“Kami biasanya sesama rekan kerja akan membantu karyawan tersebut, paling tidak memberikan support pada karyawan tersebut sehingga dia bisa tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik.”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa jika terdapat karyawan yang berhalangan hadir maka karyawan yang lain akan membantu karyawan dengan sukarela dan tanpa paksaan. Disisi lain, jika ada karyawan yang mengalami kesulitan maka pimpinan atau sesama rekan kerja akan memberikan *support* sehingga karyawan tersebut tetap semangat bekerja. Hal-hal tersebut dilakukan agar karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung tidak mundur semangatnya sehingga pekerjaannya selesai dan tidak mengalami penumpukan, yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Adanya *Organizational Citizenship Behavior* dapat membuat karyawan memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan, selalu siap untuk menerima tugas – tugas tambahan, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, dan dapat saling tolong menolong antar sesama karyawan. Karyawan yang memiliki keterkatan kuat dengan karyawan yang lain akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut secara keseluruhan sehingga akan berdampak pula pada keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suzana (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, pada penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim, *et al* (2015)

menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal yang sama juga terjadi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Sujanti (2018) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya *gap* pada ketiga penelitian itulah maka perlu dilakukan penelitian ulang mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang akan meningkatkan kinerja karyawan adalah *Knowledge Sharing Behavior*. *Knowledge Sharing Behavior* menurut Olatokun dan Eluez dalam Saragih (2017) merupakan sebuah perilaku seseorang yang memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Tindakan untuk berbagi pengetahuan secara sukarela oleh masing-masing karyawan dapat memberikan kontribusi untuk distribusi pengetahuan, dan proses berbagi dapat menyebabkan akuisisi pengetahuan dengan orang lain dalam perusahaan. Perusahaan yang mampu memberdayakan karyawan secara individu dan berkelompok (*team work*) dalam berbagi pengetahuan maka perusahaan akan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang jauh lebih baik dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan

Lumbantobing (2011) dalam Andra dan Utami (2018) mengasumsikan bahwa manusia atau anggota organisasi memiliki keinginan untuk berbagi pengetahuan. Pelaksanaan praktik *Knowledge Sharing Behavior* dalam kehidupan perusahaan bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan kesadaran dan komitmen setiap karyawan untuk tetap konsisten menjalankan praktik penerapan manajemen

pengetahuan ini. Hal ini dikarenakan pengetahuan (*knowledge*) merupakan sumber daya yang sebagian besar melekat dalam diri manusia, membuat keefektifan berbagi pengetahuan sangat bergantung pada keputusan individu masing-masing karyawan untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuannya kepada anggota organisasi lain.

Berdasarkan wawancara *preliminary research* yang dilakukan dengan Bapak Ayubi Chozin selaku kepala bagian bidang sumber daya manusia dari KSPPS BMT PETA Tulungagung pada hari Kamis, 24 Juli 2020 menyatakan bahwa :

“Kalau proses saling membagikan pengetahuan antar karyawan bisa secara formal dan tidak formal. Secara formal kita lakukan dalam forum rapat yang rutin dilakukan setiap satu bulan sekali, yang tidak formal itu biasanya pembahasan dari obrolan-obrolan langsung antar karyawan.”

Wawancara *preliminary research* yang juga dilakukan dengan Bapak Ayubi Chozin selaku kepala bagian bidang sumber daya manusia dari KSPPS BMT PETA Tulungagung pada hari Kamis, 24 Juli 2020 menyatakan bahwa :

“Yang dibahas ya banyak, salah satunya adalah ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, apakah ada kendala yang terjadi di lapangan atau saat berinteraksi dengan nasabah dan kendala tersebut belum terselesaikan. Kendala tersebut kita bahas yang nantinya akan ditemukan cara penyelesaiannya.”

Dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa KSPPS BMT PETA Tulungagung melakukan praktik *Knowledge Sharing Behavior* baik secara formal maupun tidak formal, salah satunya adalah melakukan pertemuan rutin seluruh karyawan setiap satu bulan sekali. Beberapa hal yang dibahas adalah tentang bagaimana keadaan di lapangan, apakah masing-masing karyawan mendapat kesulitan ketika sedang melakukan pekerjaannya baik ketika di lapangan

maupun saat berinteraksi langsung dengan nasabah. Disinilah peran berbagi pengetahuan akan terjadi. Karyawan yang pernah mengalami hal yang kurang lebih sama seperti karyawan yang sedang memiliki kesulitan akan berbagi pengetahuan dan menjelaskan bagaimana solusinya, kemudian dilanjutkan diskusi bagaimana penerapannya jika dilakukan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal inilah yang membuat karyawan yang sedang mengalami kesulitan akan menemukan solusinya dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Agar dapat mendukung kinerja yang tinggi dari karyawan, selain dalam bentuk *Organizational Citizenship Behavior*, peranan *Knowledge Sharing Behavior* juga sangat penting karena dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan individu dalam berbagi informasi dan pengetahuan antar satu sama lain. Bentuk *Knowledge Sharing Behavior* dapat melalui *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. Penelitian yang dilakukan oleh Tandayong dan Endalmen (2019) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Sadegh, *et al* (2018) yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Disisi lain penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh Surya (2019) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh Andra dan Utami (2018) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa kajian terdahulu, maka pada penelitian ini variabel

Knowledge Sharing Behavior digunakan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

Celah penelitian yang terdapat dalam penelitian *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Wimbari (2012) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Sedangkan pada penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan terdapat pada penelitian Saragih (2017) menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* berperan di dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di industri layanan jasa keuangan baik bank maupun non-bank untuk mampu bersaing ditengah banyaknya persaingan dalam industri ini. Pada masa persaingan yang ketat ini, perusahaan dituntut agar memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT PETA Tulungagung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung?
2. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung?
3. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung?
4. Apakah *Knowledge Sharing Behavior* memediasi pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti mengambil tujuan masalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

4. Untuk menganalisis pengaruh mediasi *Knowledge Sharing Behavior* antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan serta pengalaman terhadap suatu permasalahan sesuai dengan ilmu yang telah didapat pada masa pendidikan. Penelitian ini juga memberikan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah penerapan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* dalam usaha untuk mengangkat kinerja karyawan khususnya dalam bidang keuangan mikro.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan acuan dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini.

Nurhalim et al., (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja (Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Wati dan Surjanti (2018) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja (Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember). Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dengan pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan pada variabel Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Suzanna (2017) meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Cirebon). Penelitian ini merupakan penelitian yang berbasis *desk research* dengan melakukan telaah literature, aturan, kebijakandan hasil studi yang relevan dan metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang meneliti status sekelompok manusia, status objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa masa sekarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tandayong dan Endalmen (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komitmen organisasional dan OCB terhadap *Knowledge Sharing Behavior* PT. Katopas Jaya Abadi menggunakan metode deskriptif dengan desain *cross sectional* sebagai metode penelitiannya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa

1. *Knowledge Sharing Behavior* Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Knowledge Sharing Behavior*
3. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *Knowledge Sharing Behavior* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi.

Susanti dan Wimbarti (2012) meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing Behavior* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada

Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian diketahui bahwa :

1. *Organizational Citizenship Behaviour* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Tacit Knowledge Sharing*
2. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh secara signifikan terhadap *Explicit Knowledge Sharing* dengan jenis kelamin sebagai moderator
3. Persepsi atas dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Tacit Knowledge Sharing*
4. Persepsi atas dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Explicit Knowledge Sharing* dengan jenis kelamin sebagai moderator

Saragih (2017) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri PT Batamindo Investment Cakrawala. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis kuantitatif dan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing Behavior* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan sedangkan pada variabel Inovasi Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Akan tetapi variabel *Knowledge Sharing Behavior* dan Inovasi Teknologi Informasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Surya (2019) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap *Individual Innovation Capability* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *path analysis* (analisis jalur). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh secara langsung terhadap *Individual Innovation Capability*.
2. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3. Variabel *Individual Innovation Capability* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
4. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan

Andra dan Utami (2018) meneliti tentang Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random* serta analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini diketahui bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.

Sadegh et al., (2018) meneliti tentang *Introducing A Model of Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior and Positively Orientated Organizational Behavior: A Two-Wave Study*. Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai metode penelitiannya. Hasil penelitian ini diketahui bahwa :

1. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*
2. Modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*
3. Modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour*
4. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*
5. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior* yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behaviour*

Dwomoh et al., (2019) meneliti tentang *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Performance of Employee of Kumasi Technical University : Moderating Role of Work Overload*. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis *hierarchical regression modeling*. Hasil dari penelitian ini adalah

1. *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif terhadap kinerja karyawan *Kumasi Technical University*

2. Beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kinerja karyawan *Kumasi Technical University*
3. Moderasi beban kerja berlebih berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (kecuali pada dimensi *civic virtue* dan *courtesy*) dan kinerja karyawan *Kumasi Technical University*

Aksoy et al., (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *A Research on the Relationship between Knowledge Sharing Behavior and Employee Performance : The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level* dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah *Knowledge Sharing Behavior* berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja. Sedangkan *unethical behaviors* berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Ismail et al., (2018) meneliti tentang *Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance* bertujuan untuk menyelidiki peran keadilan organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada beberapa universitas di Azad Kashmir, Pakistan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah baik variabel keadilan organisasi maupun *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abebe dan Haile (2020) meneliti tentang *The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance : Acomparative Analysis*

between Awash and Dashen Bank S.C. Analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun tingkat signifikansi pada bank Awash sangat rendah jika dibanding dengan bank Dashen. Sedangkan variabel *Knowledge Sharing Behavior* juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan meskipun tingkat signifikansi di bank Awash sedikit lebih tinggi dibanding bank Dashen.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu di atas, berikut merupakan matriks tentang penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Nurhalim et al., (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja (Karyawan	Regresi linier berganda.	1. Budaya Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

		Bank Indonesia Cabang Jember)		
2	Wati dan Surjanti	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Suzana (2017)	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT.	<i>Desk research</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

		Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)		
4	Tandayong dan Endalmen (2019)	Pengaruh Komitmen organisasional dan OCB terhadap <i>Knowledge</i> <i>Sharing</i> PT. Katopas Jaya Abadi	Metode deskriptif dengan desain <i>cross</i> <i>sectional</i>	1. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>knowledge</i> <i>sharing</i> 2. Komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> 3. <i>Organizational</i> <i>Citizenship Behavior</i> berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Knowledge</i> <i>Sharing</i>

				<p>4. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap <i>Knowledge Sharing</i> dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> sebagai variabel mediasi.</p>
5	Susanti dan Wimbarti (2012)	<p>Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada</p>	<p><i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)</p>	<p>1. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Tacit Knowledge Sharing</i></p> <p>2. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Explicit Knowledge</i></p>

		Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta		<p><i>Sharing</i> dengan jenis kelamin sebagai moderator</p> <p>3. Persepsi atas dukungan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Tacit Knowledge Sharing</i></p> <p>4. Persepsi atas dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Explicit Knowledge Sharing</i> dengan jenis kelamin sebagai moderator</p>
6	Saragih (2017)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing Behavior</i> dan Inovasi Teknologi	Analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.	1. <i>Knowledge Sharing Behavior</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

		Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri PT Batamindo Investment Cakrawala		<p>2. Inovasi Teknologi Informasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.</p> <p>3. <i>Knowledge Sharing Behavior</i> dan Inovasi Teknologi Informasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>
7	Surya (2019)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Individual <i>Innovation Capability</i> dan Kinerja Karyawan (Studi pada	<i>Path analysis</i> (analisis jalur)	<p>1. <i>Knowledge Sharing</i> memiliki pengaruh secara langsung terhadap <i>Individual Innovation Capability</i>.</p> <p>2. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</p>

		Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia))		3. <i>Individual Innovation Capability</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 4. <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh positif signifikan parsial terhadap Kinerja Karyawan
8	Andra dan Utami (2018)	Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)	Analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana	<i>Knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi

9	Sadegh et al., (2018)	<p><i>Introducing A Model of Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior and Positively Orientated Organizational Behavior: A Two-Wave Study</i></p>	Analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> 2. Modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> 3. Modal psikologi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> 4. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i>
---	-----------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>5. Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Knowledge Sharing</i> yang dimediasi oleh <i>Organizational Citizenship Behaviour</i></p>
10	Dwomoh et al., (2019)	<p><i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Performance of Employee of Kumasi Technical University : Moderating Role of Work Overload</i></p>	<p>Analisis <i>hierarchical regression modeling.</i></p>	<p>1. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berdampak positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Beban kerja berlebih berdampak negatif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Moderasi beban kerja berlebih berdampak pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p>

				(kecuali pada dimensi <i>civic virtue</i> dan <i>courtesy</i>) dan kinerja karyawan
11	Aksoy et al., (2016)	<i>A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance : The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level</i>	<i>Path analysis</i> (analisis jalur)	<p>1. Perilaku saling berbagi pengetahuan (<i>knowledge sharing</i>) berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja.</p> <p>2. <i>Unethical behaviors</i> berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.</p>
12	Ismail et al., (2018)	<i>Impact of Organizational Justice and</i>	Analisis regresi.	Hasil dari penelitian ini adalah baik variabel keadilan organisasi

		<i>Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance</i>		maupun <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Abebe dan Haile (2020)	<i>The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance : Acomparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C.</i>	<i>Structural Equation Modeling</i>	1. Pemberian <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Knowledge Sharing</i> juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1997) dalam Baranik dan Eby (2016) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* “are performance behaviors not found in employee’s formal job

descriptions that support the organization's social and psychological environment” yang artinya *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku dalam kinerja yang tidak ditemukan didalam deskripsi pekerjaan pegawai yang bersifat formal yang dimana hal tersebut dapat mendukung lingkungan sosial dan piskologi organisasi.

Katz dan Kahn (1964) dalam Herminingsih (2012) menyatakan bahwa perilaku organisasi yang paling mendasar untuk menfungsikan organisasi adalah inovatif dan *spontaneouse*, yang meliputi saling membantu antar satu dengan yang lain, menjaga organisasi, memberikan ide yang bersifat membeangun, pelatihan diri. Organ (1988) dalam Herminingsih (2012) menggambarkan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai sindrom persaudaraan yang baik yang meliputi kerjasama dan gerakan konstruktif yang tidak dipeintahkan seperti pada tugas formal. *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan sebagai kebijaksanaan warga yang tidak dihargai oleh system reward formal secara langsung/eksplisit. Perilaku ini merupakan perilaku personal sehingga tidak dapat dilaksanakan dalam peran atau tugas formal, sehingga jika seseorang tidak berperilaku citizenship maka tidak dapat dihukum. Anderson (1991) dalam Herminingsih (2012) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai target perilaku. Menurutnya ada dua kategori *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu OCBI yaitu perilaku yang dapat menguntungkan individu secara langsung, dan

OCBO, yaitu perilaku yang dapat menguntungkan organisasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang *Organizational Citizenship Behavior* maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah perilaku dari seorang pegawai organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja sebuah organisasi.

Jones (2004) dalam Herminingsih (2012) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku kerja yang sifatnya sukarela dan tidak ada paksaan bagi pekerja. Perilaku ini meliputi saling membantu teman sekerja, bersikap melindungi organisasi dari kebakaran, pencurian, perusakan dan kemalangan-kemalangan yang lainnya, memberikan usulan-usulan yang membangun, mengembangkan suatu keahlian dan kemampuan serta mengembangkan perbuatan-perbuatan yang baik dalam komunitas organisasi.

Teori *Organizational Citizenship Behavior* dalam perspektif islam dapat dilihat dari hubungan antar sesama karyawan yang dapat mendukung efektivitas pencapaian tujuan perusahaan, yang sesuai dengan ajaran *hablumminallah* dan *hablumminannas* yang didalamnya terdapat nilai keikhlasan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik maka karyawan tersebut dapat diandalkan sehingga mereka mampu bekerja ekstra tanpa pamrih namun dapat berinteraksi dan

bekerjasama dengan rekan kerja. Karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* bukan hanya karena mengharapkan *reward* atau balasan di dunia saja, tetapi diikuti dengan tujuan mendapat keuntungan di akhirat atau balasan dari Allah SWT. Karena jika hanya mengharapkan keuntungan dunia saja, maka Allah SWT hanya akan memberinya setengah keuntungan dunia. Sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an :

مَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الْآخِرَةِ نَزِدْ لَهُ فِي حَرْثِهِ ۗ وَمَنْ كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ الدُّنْيَا نُؤْتِهِ مِنْهَا وَمَا

لَهُ فِي الْآخِرَةِ مِنْ نَصِيبٍ ۝

“Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan Kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia Kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bagianpun di akhirat.” (QS. Asy-Syura/42:20)

Ayat tersebut menganjurkan agar seorang muslim dalam berbuat kebaikan kepada orang lain hendaknya tidak mengharap imbalan dunia, tetapi mengharap imbalan akhirat, dan Allah pasti mencatat setiap perbuatan yang dilakukan hambanya sekecil apapun. Sepanjang ajaran ini diingat oleh setiap muslim, maka mereka akan selalu melakukan *Organizational Citizenship Behavior*, karena inti dari *Organizational Citizenship Behavior* adalah berbuat baik tanpa mengharap imbalan atau *reward*.

2.2.1.2 Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Organ dalam Herminingsih (2012) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ini diimplementasikan dalam lima bentuk perilaku, yaitu :

1. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberikan pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Perilaku membantu rekan atau teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapinya baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

Diana (2012) menyatakan bahwa perilaku *altruism* jika dilihat dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai seorang muslim yang membantu saudaranya yang lain. Allah menjanjikan bahwa orang yang suka membantu saudaranya, maka akan dibantu dan diberi kemudahan oleh Allah SWT. Sebagaimana tercantum dalam hadist yang diriwayatkan oleh Muslim :

مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ
وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ

فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا
يُتَمَسِّسُ فِيهِ عِلْمًا (رواه مسلم)

“Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akhirat, barang siapa yang mempermudah kesulitan orang lain maka Allah akan mempermudah urusannya di dunia – akhirat, barang siapa yang menutup aib seorang Islam maka Allah akan menutup aibnya di dunia-akhirat, Allah akan selalu menolong hambanya selagi hambanya menolong saudaranya.” (H.R. Muslim)

2. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)

Sifat kehati – hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi. Perilaku ini berusaha untuk melebihi yang diharapkan oleh perusahaan atau perilaku yang sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. (*Conscientiousness*) merupakan kontribusi terhadap efisiensi baik berdasarkan individu maupun kelompok.

Diana (2012) menyatakan bahwa perilaku *conscientiousness* jika dilihat dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai *mujahadah* atau perilaku seorang muslim yang bersungguh-sungguh, jeli, teliti, hati-hati berlomba-lomba dalam kebaikan tanpa pamrih sedikitpun. Sebagaimana tercantum dalam hadist yang diriwayatkan oleh Muslim :

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ (رواه البخاري و مسلم)

“*Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.*” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits tersebut mengandung pengertian bahwa seorang muslim jika melakukan segala perbuatan maka harus dilandasi oleh niat yang teguh sehingga dalam implementasinya akan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, walaupun dengan pengorbanan waktu, tenaga dan harta.

3. *Sportsmanship* (perilaku yang sportif)

Sifat sportif dan positif, seperti menghindari komplain dan keluhan yang picik (*sportsmanship*) adalah dengan memaksimalkan total jumlah waktu yang dipergunakan pada usaha-usaha yang konstruktif dalam organisasi. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *sportsmanship* akan

menunjukkan sikap yang positif dan menghindar untuk melakukan komplain. *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Diana (2012) menyatakan bahwa perilaku *sportsmanship* jika dilihat dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai perilaku sportif yakni kemauan untuk mempertahankan sikap positif ketika sesuatu tidak sesuai, tidak sakit hati ketika orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi dan tidak menolak ide orang lain. Oleh sebab itu al-Quran menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain, sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan atau kealpaan sebagai manusia.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ

وَتَوَّاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Demi masa. Sungguh, manusia berada dalam kerugian.

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran.” (Q.S. Al-Ashr:103/1-3)

Perilaku positif lainnya terkait *sportsmanship* adalah keterbukaan dan kejujuran, yang mana kejujuran merupakan kata

kunci kebahagiaan seorang yang abadi yaitu surga. Sebagaimana tercantum dalam hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدْقًا وَإِيَّائِكُمْ وَالْكَذِبُ فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا (رواه البخاري)

“Hendaklah kalian selalu berlaku jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan mengantarkan seseorang ke Surga. Dan apabila seorang selalu berlaku jujur dan tetap memilih jujur, maka akan dicatat di sisi Allâh sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian berbuat dusta, karena dusta membawa seseorang kepada kejahatan, dan kejahatan mengantarkan seseorang ke neraka. Dan jika seseorang senantiasa berdusta dan memilih kedustaan maka akan dicatat di sisi Allâh sebagai pendusta (pembong).” (H.R. Bukhari)

4. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)

Menjaga hubungan baik dengan rekan sekerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Sifat sopan dan taat, seperti melalui surat peringatan, atau pemberitahuan sebelumnya, dan meneruskan informasi dengan tepat. *Courtesy* dapat membantu

mencegah timbulnya masalah dan memaksimalkan penggunaan waktu.

Diana (2012) menyatakan bahwa perilaku *courtesy* jika dilihat dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai seorang muslim yang mencintai saudaranya seperti ia mencintai dirinya sendiri, sehingga tidak akan saling menyakiti, saling iri hati dan dengki, tetapi akan selalu menjaga sikap yang baik sehingga menghindari adanya permasalahan sesama teman.

المُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَ الْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ
(رواه البخاري و مسلم)

“Yang disebut dengan muslim sejati adalah orang yang selamat orang muslim lainnya dari lisan dan tangannya. Dan orang yang berhijrah adalah orang yang berhijrah dari perkara yang dilarang oleh Allah .” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadits tersebut menekankan agar setiap muslim selalu peduli kepada saudara lainnya dengan lisan, maksudnya adalah seorang muslim hendaknya selalu memberi saran, nasihat, masukan dan arahan kepada yang lainnya. Adapun yang dimaksud dengan menyelamatkan dengan tangannya adalah dapat diartikan dengan menyelamatkan orang lain melalui kekuasaan atau wewenang yang dipunyai oleh seorang muslim, atau juga dapat diartikan membantu dengan tindakan langsung apabila diperlukan.

Ini menjadi kewajiban dari seorang muslim, karena perilaku tersebut merupakan ciri dari seorang muslim.

5. *Civic virtue* (kebijaksanaan warga)

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

Diana (2012) menyatakan bahwa perilaku *civic virtue* jika dilihat dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai sikap peduli terhadap orang lain termasuk diantaranya menghadiri undangan pertemuan ilmiah atau rapat sebagai bentuk kecintaan terhadap organisasi.

أَمَرَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِسَبْعٍ وَهَمَّانَا عَنْ سَبْعٍ أَمَرْنَا بِعِيَادَةِ الْمَرِيضِ
وَاتِّبَاعِ الْجَنَازَةِ وَتَشْمِيمِ الْعَاطِسِ وَإِبْرَارِ الْقَسَمِ أَوْ الْمُقْسِمِ وَنَصْرِ الْمَظْلُومِ وَإِجَابَةِ
الدَّاعِي وَافْتِشَاءِ السَّلَامِ (رواه رواه البخاري و مسلم)

“*Rasûlullâh Shallallahu ‘alaihi wa sallam* memerintahkan kami melakukan tujuh perkara dan melarang kami dari tujuh perkara juga. Beliau *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* memerintahkan kami untuk menjenguk orang yang sakit, mengiringi jenazah, mendoakan orang yang bersin, menunaikan

sumpah, menolong orang yang terzhalimi, memenuhi undangan dan menebarkan salam.” (H.R. Bukhari dan Muslim)

Dari hadits tersebut dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa sifat empati atau peduli pada orang lain merupakan karakter seorang muslim, mulai dari hal kecil seperti menjenguk orang sakit sampai pada hal besar seperti menebarkan salam dan memenuhi undangan .

2.2.2 Knowledge Sharing Behavior

2.2.2.1 Pengertian Knowledge Sharing Behavior

Dalam *knowledge management*, *Knowledge Sharing Behavior* adalah salah satu proses yang mendukung terealisasinya manajemen pengetahuan. Dalkir dalam Tung (2018) mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* (berbagi pengetahuan) merupakan aktivitas sosial saat berbagi pengetahuan dalam komunitas yang tidak hanya dibatasi dengan menyediakan akses data dan dokumen, melainkan harus terjadi hubungan ke dalam jejaring sosial komunitas yang menghasilkan pengetahuan dan yang menggunakan pengetahuan. Tung (2018) sendiri juga mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* merupakan proses membagikan, memindahkan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan, (eksplisit dan tacit) melalui komunikasi dan interaksi sosial dalam proses dari individu ke individu lain, individu ke komunitas, antar komunitas di dalam dan di luar

organisasi untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru.

Lumbantobing (2011) mendefinisikan *Knowledge Sharing Behavior* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Proses ini bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan atau eksploitasi knowledge eksisting dan untuk mendorong penciptaan pengetahuan baru sebagai hasil pembelajaran dan kombinasi dari berbagai pengetahuan yang berbeda. *Knowledge Sharing Behavior* juga memungkinkan terciptanya ide-ide atau inovasi yang akan mendukung keberlangsungan organisasi, meningkatkan nilai jual sehingga bisa berkompetisi dengan organisasi lain, dan memungkinkan terbentuknya regenerasi dalam artian jika organisasi kehilangan senior staf (*expertise*) maka organisasi tetap berkembang karena ilmu yang digunakan tidak ikut terbawa pergi (Gurten dalam (Nurbaiti, 2013)).

Szulanki dalam Tung (2018) menerangkan bahwa terdapat empat tahap *Knowledge Sharing Behavior* yakni :

1. Inisiasi. Pada tahapan ini mulai terdapat keputusan untuk melakukan transfer pengetahuan.

2. Implementasi. Pada tahapan ini proses transfer pengetahuan dalam organisasi disertai juga dengan evaluasi atas pengetahuan yang ditransfer.
3. Tanjakan kenaikan (*rump-up*). Pada tahapan ini, pengetahuan secara bertahap sudah mulai diimplementasikan, seiring dengan meningkatnya penerimaan pengetahuan.
4. Integrasi. Tahap ini ditandai dengan telah dilakukannya implementasi pengetahuan secara efektif dengan hasil yang memuaskan.

Miswaty (2019) menyatakan bahwa Islam sangat mendorong dan memotivasi perilaku *Knowledge Sharing Behavior* sebagai mana yang tercantum dalam firman Allah SWT :

○ وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيْ اِلَيْهِمْ ۚ فَسْئَلُوْا اَهْلَ الذِّكْرِ اِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُوْنَ

“Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.” (QS. An-Nahl/16:43)

Hadits Rasulullah yang menggambarkan pentingnya berbagi ilmu atau *Knowledge Sharing Behavior*:

نَضَرَ اللهُ اَمْرًا سَمِعَ مِنْنا حَدِيْثًا فَحَفِظَهُ - وَفِي لَفْظٍ: فَوَعَاها وَحَفِظَهَا - حَتَّى يُبَلِّغَهُ،

فَرُبَّ حَامِلٍ فِئْهِ اِلَى مَنْ هُوَ اَفْقَهُ مِنْهُ، وَرُبَّ حَامِلٍ فِئْهِ لَيْسَ بِفِئْهِ (رواه الترمذي)

“Semoga Allah mencerahkan (mengelakkan rupa) orang yang mendengar hadits dariku, lalu dia menghafalnya – dalam lafazh riwayat lain: lalu dia memahami dan menghafalnya –, hingga (kemudian) dia menyampaikannya (kepada orang lain), terkadang orang yang membawa ilmu agama menyampaikannya kepada orang yang lebih paham darinya, dan terkadang orang yang membawa ilmu agama tidak memahaminya.” (H.R. Tirmidzi)

Individu yang membudayakan perilaku *Knowledge Sharing Behavior* dijanjikan oleh Allah pahala sebanyak pahala orang-orang yang diberi ilmu tersebut, seperti yang disampaikan oleh Rasulullah dalam hadits beliau :

مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا، وَمَنْ دَعَا إِلَى ضَلَالَةٍ، كَانَ عَلَيْهِ مِنَ الْإِثْمِ مِثْلُ آثَامِ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ آثَامِهِمْ شَيْئًا (رواه مسلم)

“Barangsiapa mengajak (manusia) kepada petunjuk, maka baginya pahala seperti pahala orang yang mengikutinya tanpa mengurangi pahala mereka sedikit pun. Dan barangsiapa mengajak (manusia) kepada kesesatan maka ia mendapatkan dosa seperti dosa-dosa orang yang mengikutinya, tanpa mengurangi dosa mereka sedikit pun.” (H.R. Muslim)

Islam sangat menekankan pentingnya berbagi ilmu atau *Knowledge Sharing Behavior* supaya orang lain pun memiliki

pengetahuan dan Allah SWT memuliakan pribadi yang mau membagi ilmu kepada orang lain.

2.2.2.2 Indikator *Knowledge Sharing Behavior*

Hooff dan Ridder (2004) dalam Rudiyanto (2012) juga mendefinisikan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* adalah proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*tacit knowledge* dan *eksplisit knowledge*). Indikator *Knowledge Sharing Behavior* menurut Bangun dalam Mardillah dan Rahardjo (2017) dikategorikan menjadi *implicit (tacit)* dan *explicit knowledge*.

1. *Tacit Knowledge Sharing*

Tacit knowledge bersifat *personal*, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacit knowledge* dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. *Explicit Knowledge Sharing*

Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah Standar Operasional Prosedur.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Riniwati (2016) selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika menyangkut kinerja yaitu tidak mencatat hasil kerja Sumber Daya Manusia, mencatat hasil kerja secara kontinyu penting dilakukan, sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang. Mangkunegara dalam Aruan (2013) mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012) dalam Wijaya dan Andreani (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Sinambela dalam Safitri (2013) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu

Kinerja dalam perspektif Islam menurut Multitama dalam Maharani (2017) merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Firman Allah SWT :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي
التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ
يُعِجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً
وَأَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٠٧﴾

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-

orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.” (QS. Al-Fath/48:29)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ

تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jumu'ah/62:10)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diperlukan terdapat penilaian dengan maksud untuk memberikan peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah *performance rating* atau *performance appraisal*. Menurut Robbins dalam Changgriawan (2017) ada lima cara pengukuran kinerja yang dapat digunakan antara lain:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*).

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*).

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas (*Effectivity*)

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

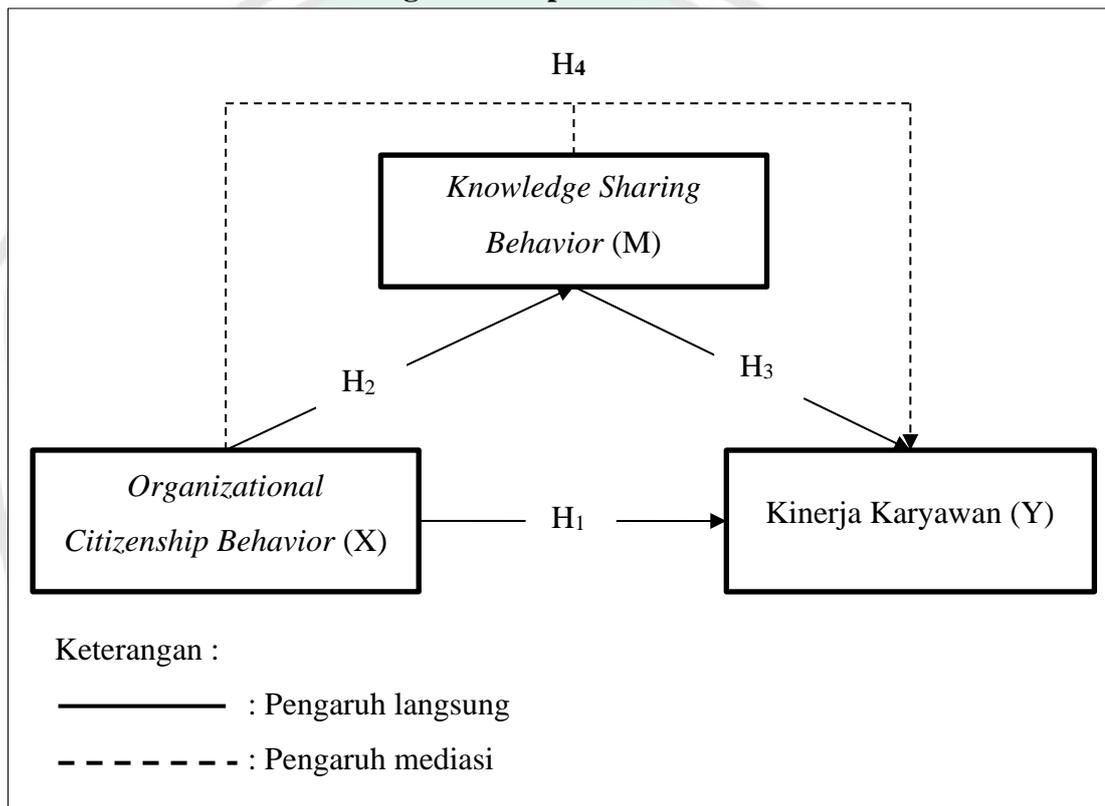
Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta sebagai pengembangan hipotesis, maka diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mendeskripsikan hubungan antar variabel yang menggambarkan pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada

KSPPS BMT PETA Tulungagung. Pada bagian ini, model konseptual teori tentang berbagai faktor yang telah diidentifikasi akan disederhanakan dalam sebuah kerangka konseptual berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.4 Hipotesis Penelitian

Setelah mengidentifikasi seluruh variabel penelitian serta menjelaskan hubungan-hubungannya dengan penalaran secara logis dalam kerangka konseptual yang bersumber dari tinjauan pustaka, maka selanjutnya dapat ditarik hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis ditarik dari telaah teoritik yang bersumber dari tinjauan pustaka sebagai suatu jawaban sementara terhadap masalah penelitian atau pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil

pengembangan teori yang dipaparkan di atas, maka bisa diturunkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ismail et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dwomoh et al., (2019) juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan asalkan tidak terdapat beban kerja berlebih yang dilimpahkan pada karyawan. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebih akan cenderung stress dan kelelahan sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

$H_1 = \textit{Organizational Citizenship Behavior}$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

2. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap *Knowledge Sharing Behavior* (M)

(Sadegh et al., 2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Hasil penelitian yang sama juga ditemukan pada (Tandayong & Endalmen, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa

komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing*. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* memainkan peran penting dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan optimalisasi sumber daya yang akan berdampak terhadap knowledge sharing dalam membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya dan membantu organisasi tumbuh dengan cepat. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂ = *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.

3. Hubungan *Knowledge Sharing Behavior* (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

(Surya, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Abebe & Haile, 2020) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini dikarenakan perilaku saling berbagi pengetahuan antar sesama karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efektifitas dalam perusahaan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ = *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. *Knowledge Sharing Behavior* (M) memediasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.

Berdasarkan pada model teoritis yang telah diuraikan sebelumnya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Behavior* ditemukan dalam penelitian (Tandayong & Endalmen, 2019) dan *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian Aksoy et al., (2016), maka model ini dapat bersifat mediasi sederhana dimana karyawan yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* tinggi cenderung memiliki tingkat *Knowledge Sharing Behavior* yang tinggi, dan *Knowledge Sharing Behavior* yang tinggi tersebut selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Maka berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₄ = *Knowledge Sharing Behavior* secara signifikan memediasi pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan *knowledge sharing behavior* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di KSPPS BMT PETA Tulungagung yang beralamat di Jalan KH. Wachid Hasyim No. 15 A, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur, 66211. Lokasi ini dipilih karena KSPPS BMT PETA Tulungagung ini dalam jangka 7 tahun sejak berdirinya pada tahun 2013-2020 telah memiliki 13 cabang yang tersebar di Provinsi Jawa Timur dan Jawa Tengah.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Ismail (2018) populasi adalah objek keseluruhan data penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang menarik bagi seorang peneliti yang nantinya akan diambil kesimpulan dari populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung yang berjumlah 50 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Suryani dan Hendryadi (2015) merupakan sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi.

Untuk menentukan sampel dari populasi dalam penelitian ini digunakan *sampling* jenuh atau *total sampling*. *Sampling* jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi Suryani dan Hendryadi (2015). Digunakan pengambilan *sampling* jenuh dikarenakan jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

3.4 Data dan Jenis Data

Solimun *et al.* (2017) menjelaskan bahwa data adalah komponen yang penting di dalam penelitian kuantitatif yang mengaplikasikan statistika sebagai metode analisis data. Data juga merupakan kumpulan datum. Data didapatkan dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel (atau populasi). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

3.4.1 Data Primer

Hermawan dan Yusran (2017) menyatakan bahwa data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif, maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei atau observasi. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara pra penelitian (*preliminary research*), observasi dan hasil survei kuesioner.

3.4.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder menurut Hermawan dan Yusran (2017) merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Sumber data sekunder bisa diperoleh dari dalam suatu perusahaan (sumber internal), berbagai internet websites, perpustakaan umum maupun lembaga pendidikan, membeli dari perusahaan-perusahaan yang memang mengkhususkan diri untuk menyajikan data sekunder dan lain-lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa literatur baik dari buku dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2015) mendefinisikan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi menjadi tiga, yakni variabel *dependent*, variabel mediasi, dan variabel *independent*. Variabel *dependent* merupakan variabel yang ditentukan atau dipengaruhi atau tergantung oleh variabel bebas. Variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Sedangkan variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat).

Berdasarkan kajian teori, definisi operasional variabel dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
<i>Variabel Independent</i>			
1	<i>Organizational Citizenship Behavior (X)</i>	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> merupakan sikap ikut memiliki organisasi dan bertanggung jawab untuk memajukan dan memelihara kinerja organisasi melalui tindakan yang positif	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic virtue</i>

		diluar peran formalnya sebagai karyawan (Herminingsih, 2012)	
Variabel Mediasi			
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> (M)	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> adalah proses membagikan, memindahkan, menyebarkan, dan saling bertukar informasi, ide, pengalaman, pengetahuan, (eksplisit dan tacit) melalui komunikasi dan interaksi sosial dalam proses dari individu ke individu lain, individu ke komunitas, antar komunitas di dalam dan di luar organisasi untuk implementasi yang lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. (Tung, 2018).	1. <i>Tacit knowledge</i> 2. <i>Explicit knowledge</i>
Variabel <i>Dependent</i>			
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan	1. Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>).

	selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Bangun, 2012)	2. Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>). 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

3.5.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian berfungsi untuk dapat mengklasifikasi variabel yang akan diukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah-langkah penelitian selanjutnya. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* menurut Sugiyono (2015) adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* memiliki skala empat titik yang dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No.	Bobot Pengukuran	Persepsi atau Pendapat
1	1	<i>Strongly disagree</i> (sangat tidak setuju)
2	2	<i>Disagree</i> (tidak setuju)
3	3	<i>Agree</i> (setuju)
4	4	<i>Strongly agree</i> (sangat setuju)

Sumber : Sugiyono (2015:132)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2015), kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini difokuskan pada pegawai di KSPPS BMT PETA Tulungagung.

3.7 Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Metode analisis berisi suatu prosedur pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Berikut merupakan metode yang dilakukan dalam menganalisis data.

3.7.1 Uji Instrument

Berdasarkan penggunaan kuesioner, kebenaran responden dalam menjawab setiap item pertanyaan merupakan hal penting sehingga harus dilakukan uji kuesioner dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas mengacu pada aspek ketepatan dan kecermatan hasil pengukuran. Pengukuran sendiri dilakukan untuk mengetahui seberapa banyak aspek (dalam arti kuantitatif) suatu aspek psikologis terdapat dalam diri seseorang yang dinyatakan oleh skornya pada instrumen pengukur yang bersangkutan. Validitas

adalah sejauh alat ukur (tes) untuk benar-benar menggambarkan apa yang hendak diukur Suryani dan Hendryadi (2015).

Valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment coefficient of correlation* dengan taraf signifikansi 5% sebagai nilai kritisnya. Kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$) sehingga didapatkan nilai r_{tabel} . Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2015)

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat seberapa skor-skor yang diperoleh seseorang itu akan sama jika orang itu diperiksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan berbeda. Sekaran dalam Suryani dan Hendryadi (2015) reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut ;

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel

2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS)

Penelitian ini dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). *Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. Sedangkan *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik prediktif yang merupakan alternatif untuk regresi kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square*), korelasi kanonik, atau permodelan persamaan struktural. Dengan kata lain SEM-PLS merupakan suatu alternatif untuk menggunakan analisis SEM dimana data tidak berdistribusi normal. SEM-PLS dikenal sebagai teknik permodelan lunak dimana persyaratannya tidak seketat yang ada pada SEM, misalnya dalam hal skala pengukuran, ukuran sampel, dan distribusi residual. SEM-PLS digunakan untuk memprediksi variabel laten endogen atau mengidentifikasi variabel-variabel utama jika riset merupakan riset eksplanatori atau perluasan suatu teori struktural yang ada. (Sarwono dan Narimawati, 2015)

Evaluasi dalam *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* meliputi evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

1. Model Pengukuran (*Outher Model*)

Evaluasi pada model pengukuran dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Terdapat beberapa metode untuk mengevaluasi model pengukuran :

a. *Convergent Validity*

Uji validitas konvergen memiliki makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (AVE atau *Average Variance Extracted*). Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setidaknya sebesar 0,5 (Sarwono dan Narimawati, 2015).

Metode lain untuk menilai validitas konvergen adalah menggunakan *loading factor*. Hair, *et al* (2014) menyatakan bahwa ukuran reflektif dikatakan tinggi apabila nilai *loading factor* $\geq 0,70$ dengan konstruk yang ingin diukur. Apabila nilai *loading factor* $< 0,7$ maka indikator dikatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari model. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator tidak cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten.

b. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan menggambarkan kemampuan setiap variabel laten dalam mendiskriminasikan dirinya dengan variabel laten lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator dari

suatu variabel laten harus berkorelasi tinggi dengan variabel laten yang mendasarinya dan berkorelasi lemah dengan variabel laten yang lain. Untuk menguji validitas diskriminan dalam model pengukuran parameter yang harus diperhatikan adalah nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* harus > 0.7 dalam satu variabel atau nilai *cross loading* indikator yang mengukur variabel latennya harus lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya (Sauddin & Ramadhani, 2018)

c. *Reliability Test*

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi, keakuratan dan ketepatan suatu indikator dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas dalam SEM-PLS dilakukan dengan melihat parameter *composite reliability*. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Anuraga et al., 2017)

2. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model yaitu model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Ukuran-ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi *inner model* adalah :

a. Uji Koefisien Determinasi (*Coefficient of Determination*)

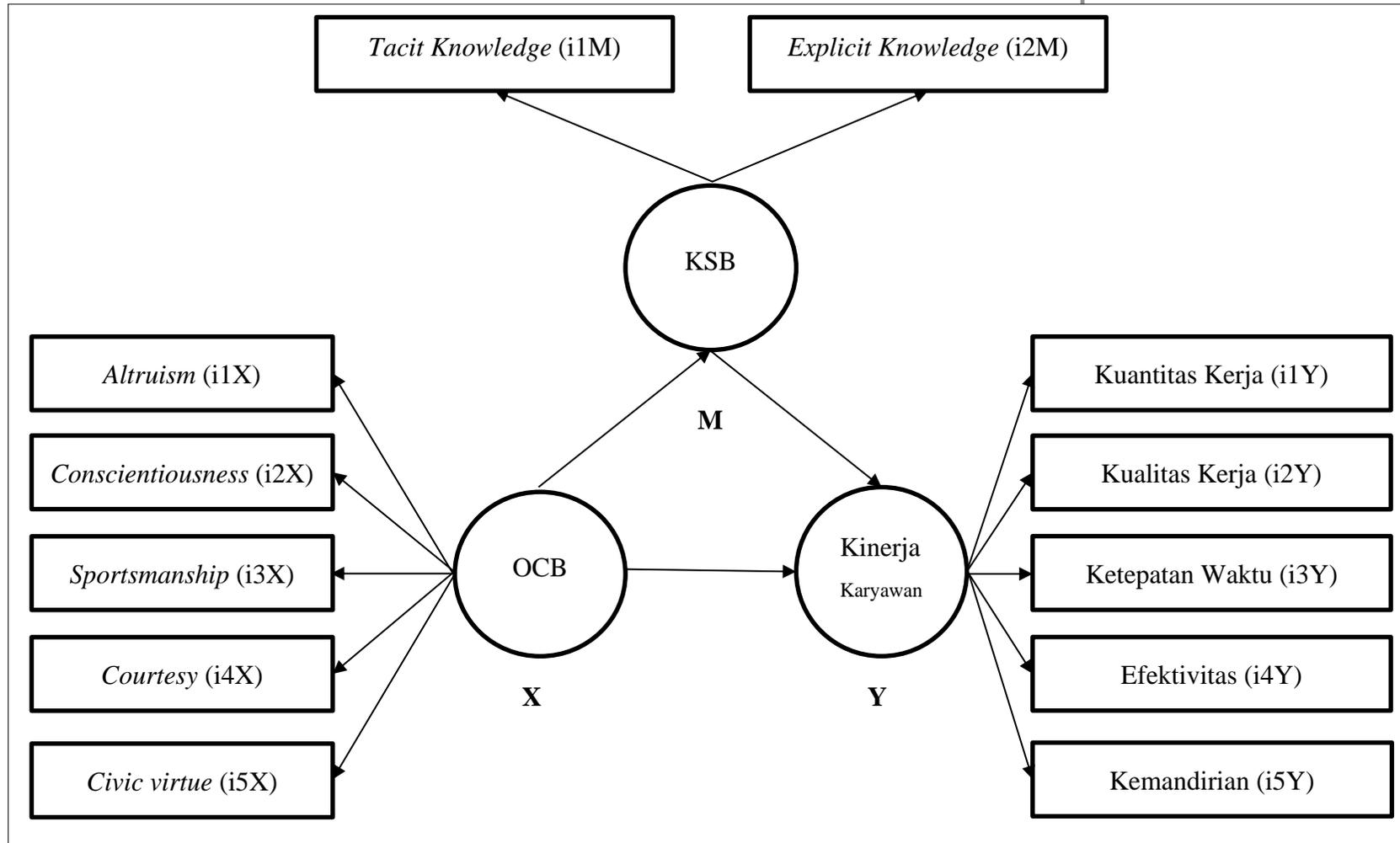
Pengujian koefisien determinasi merupakan cara untuk mengukur tingkat kebaikan suatu model struktural. Dalam uji koefisien determinasi digunakan nilai *R-square* (R^2) untuk menilai

seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Sebagai pedoman, kriteria nilai *R-square* terdiri dari 3 yaitu 0.75 dengan kategori memiliki pengaruh yang substansial (kuat), 0.50 dengan kategori memiliki pengaruh sedang, dan 0.25 dengan kategori memiliki pengaruh yang lemah (Joseph F. Hair et al., 2019)

b. Uji Relevansi Prediktif (*Predictive Relevance*)

Uji ini dilakukan untuk memvalidasi kemampuan prediksi model. Dalam uji relevansi prediktif digunakan nilai *Q-square* (Q^2) yang memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*). (Anuraga et al., 2017)

Gambar 3.1
Kerangka Model Penelitian



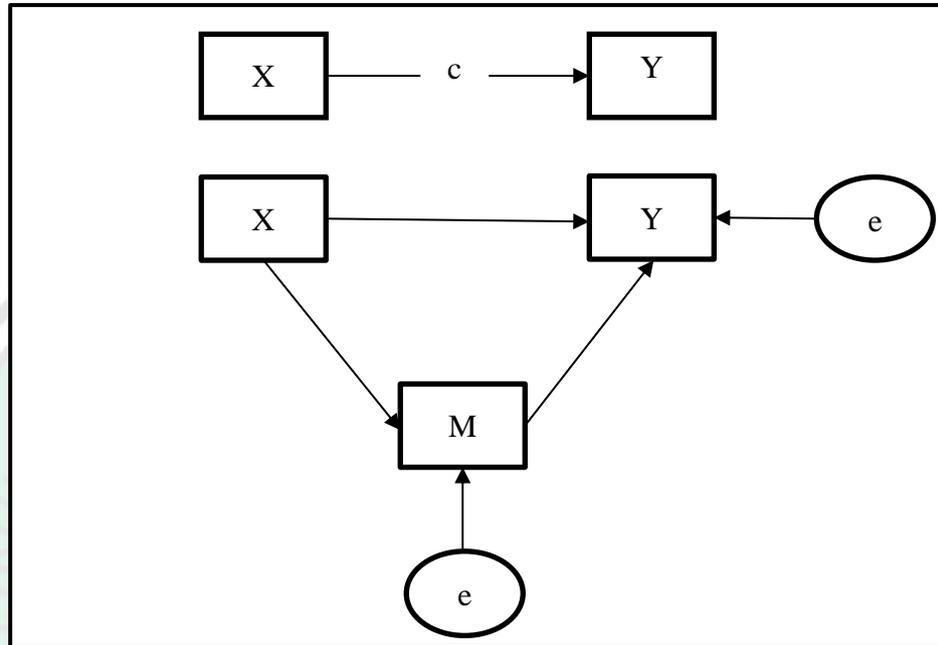
Sumber : Diolah peneliti, 2020

3.7.3 Uji Deteksi Pengaruh Mediasi

Penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu *Knowledge Sharing Behavior* yang merupakan variabel yang bersifat menjadi perantara dari hubungan variabel penjelas dengan variabel respon atau variabel tergantung. Sifat variabel mediasi adalah sebagai variabel penghubung antara variabel penjelas dengan variabel respon atau tergantung.

Pengujian hipotesis mediasi menurut Herlina dan Diputra (2018) dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X – M (a) dengan jalur M – Y (b) atau jalur ab. Jadi koefisien $ab = (c' - c)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Gambar 3.2
Desain Komparatif Penelitian



Sumber : Diolah peneliti, 2020

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standar error tidak langsung adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

s_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

s_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

b = koefisien jalur variabel mediasi terhadap variabel dependen

a = koefisien koefisien jalur variabel independen terhadap variabel mediasi

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

Terdapat dua jenis pengaruh mediasi yakni mediasi penuh (*full mediation*) dan mediasi sebagian (*partial mediation*), dimana *full mediation* ini menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya dimediasi oleh mediator karena tidak ada lagi pengaruh langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara *partial mediation* menunjukkan bahwa disamping memiliki pengaruh tidak langsung melalui mediator, variabel independen juga mempunyai pengaruh langsung yang signifikan pada variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum KSPPS BMT PETA Tulungagung

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wa Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung Tulungagung—selanjutnya disebut KSPPS BMT PETA Tulungagung merupakan merupakan salah satu diantara beberapa lembaga keuangan non bank yang memiliki kantor pusat di Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur. Pembentukan KSPPS BMT PETA Tulungagung ini bertujuan untuk mengembangkan koperasi dengan prinsip syariah. Anggota yang bergabung dengan KSPPS BMT PETA Tulungagung memiliki simpanan pokok sebesar Rp 2.500.000,- yang bertujuan agar permodalan awal tercukupi untuk operasional kegiatan KSPPS BMT PETA Tulungagung.

KSPPS BMT PETA Tulungagung dirintis oleh KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim. Dan ketika dirintis atau disahkan KH. M. Sholachuddin Abdul Djalil Mustaqim mengundang dua narasumber dari BMT Sidogiri dan sekitar 950 jama'ah dari perwakilan kelompok se Indonesia. Diawali dengan sambutan dari keluarga pondok pesantren yang diwakili oleh Bapak KH. M. Khoirudin, beliau menjelaskan bahwa KSPPS BMT PETA Tulungagung sudah mempunyai ijin Kementrian Hukum dan HAM dan sudah pula dimuat dalam berita negara pendiriannya pada tahun 1983, dengan No.89/6/11/83, sehingga KSPPS BMT PETA Tulungagung

keberadaannya sudah diakui oleh negara. Beliau juga mengharapkan berdirinya KSPPS BMT PETA Tulungagung ini, tidak hanya mengelola transaksi keuangan dari para nasabah dan kreditur saja, akan tetapi juga mengelola penyaluran infaq, zakat dan shodaqoh yang nantinya akan disalurkan kedelapan asnaf yang telah ditentukan dalam hukum islam.

Motto pendirian KSPPS BMT PETA Tulungagung adalah “BMT sebagai Rumah Ekonomi Jama’ah”. Adapun kantor cabang KSPPS BMT PETA Tulungagung yang tersebar di Pulau Jawa adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Kantor Cabang KSPPS BMT PETA Tulungagung

No	Kantor Cabang	No	Kantor Cabang	No	Kantor Cabang
1	Tulungagung	6	Kudus	10	Pati
2	Trenggalek	7	Blitar	11	Semarang
3	Jombang	8	Jember	12	Sidoarjo
4	Blora	9	Kediri	13	Demak
5	Grobogan				

Sumber : KSPPS BMT PETA Tulungagung, 2020

4.1.2 Visi dan Misi KSPPS BMT PETA Tulungagung

Visi : Menjadikan KSPPS BMT PETA Tulungagung sebagai koperasi Syariah terbaik yang bermanfaat bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat Islami yang berekonomian mandiri.

Misi : 1. Mengembangkan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) sebagai wadah gerakan pemberdayaan anggota.

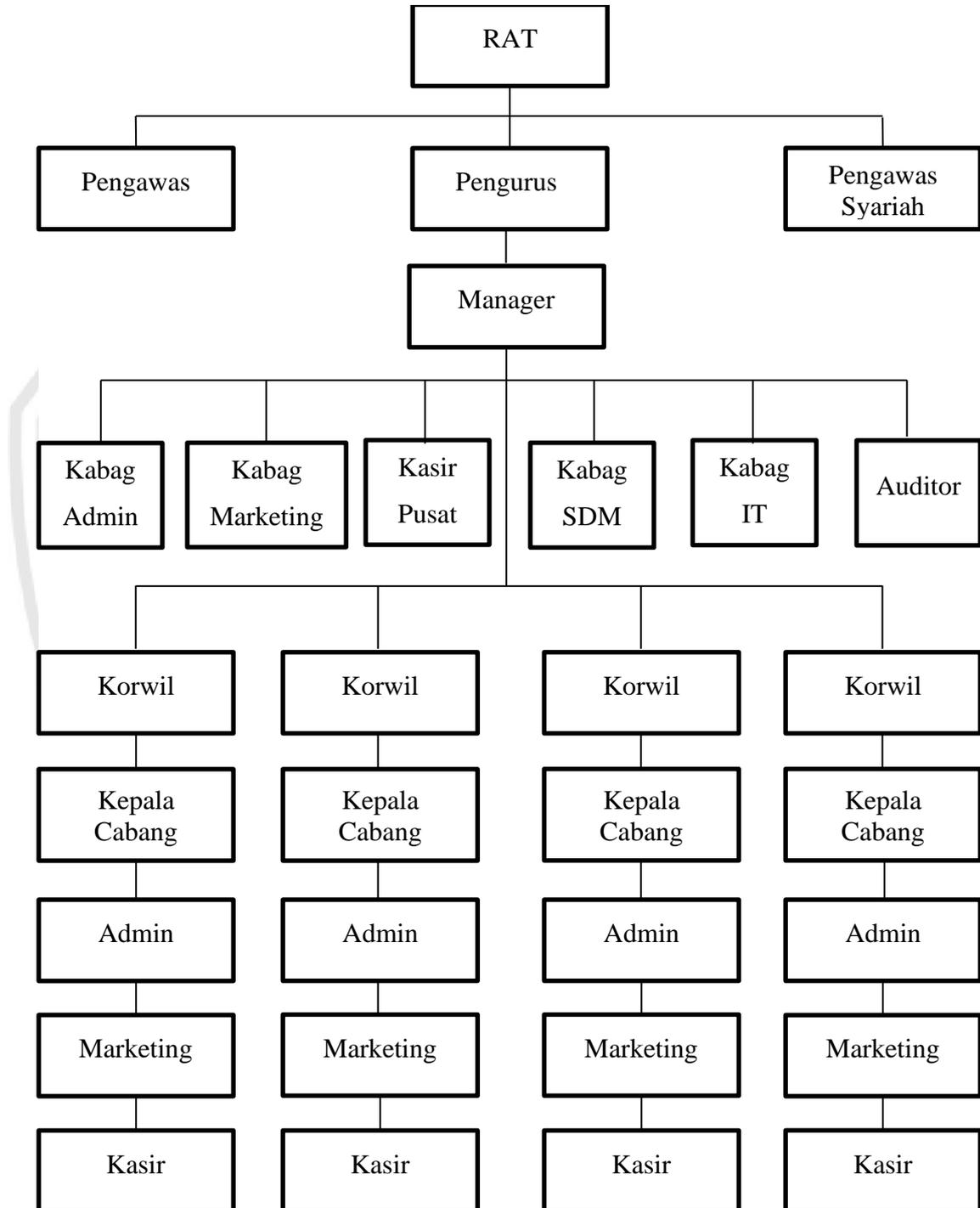
2. Menjadikan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Perekonomian Tasyrikah Agung (KSPPS BMT PETA) sebagai pusat transaksi bagi seluruh anggota.
3. Menjadi koperasi yang sehat dan mendapatkan kepercayaan anggota dan masyarakat sekitar.
4. Mempunyai aset yang terus meningkat dengan cabang-cabang baru untuk memperluas pelayanan pada anggota

4.1.3 Struktur Organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung

Berikut ini struktur organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi KSPPS BMT PETA Tulungagung



Sumber : KSPPS BMT PETA Tulungagung, 2020

4.1.4 Produk-Produk KSPPS BMT PETA Tulungagung

1. Simpanan.

KSPPS BMT PETA Tulungagung memiliki produk simpanan sebagai berikut

- a. Tabaruk (Tabungan Barokah Umum) merupakan simpanan yang dapat diambil sewaktu-waktu.
- b. Taburi (Tabungan Barokah Idul Fitri) merupakan simpanan dana yang efektif untuk memenuhi kebutuhan menjelang hari raya dengan hati yang tenang dan bahagia menyambut idul fitri.
- c. Tahajud (Tabungan Haji dan Umroh Terwujud) merupakan simpanan yang memudahkan dalam mewujudkan niat ibadah haji dan umroh ke tanah suci dengan aman dan terjamin.
- d. Tafakur (Tabungan Kurban) merupakan simpanan yang mewujudkan niat berqurban di hari raya idul adha dengan mudah dan terpercaya.
- e. Tadabur (Tabungan Berlibur) merupakan simpanan untuk memudahkan niat yang ingin berlibur, wisata atau ziarah wali.

2. Pembiayaan

Selain produk simpanan, KSPPS BMT PETA Tulungagung juga memiliki produk pembiayaan. Produk pembiayaan KSPPS BMT PETA Tulungagung adalah sebagai berikut :

- a. Mudharabah (bagi hasil) merupakan pembiayaan modal kerja dimana modal sepenuhnya dari BMT, sedangkan anggota yang mengelola

dan menjalankan usahanya. Hasil keuntungan dan nisbah bagi hasil disesuaikan dengan kesepakatan bersama.

- b. Musyarakah merupakan pembiayaan berupa penyertaan modal usaha. Kedua belah pihak mempunyai hak yang sama dan turut serta dalam pengelolaan usaha. Hasil keuntungan akan dibagi menurut proporsi penyertaan modal atau sesuai kesepakatan bersama.
- c. Murabahah (jual beli) merupakan pembiayaan atas dasar jual beli, dimana penepatan harga jual didasarkan pada harga perolehan barang yang diketahui bersama ditambah keuntungan untuk BMT. Keuntungan adalah selisih harga jual barang dengan harga perolehan yang disepakati bersama.
- d. Ijarah (sewa) merupakan pembiayaan dengan sistem jual beli yang pembayarannya dilakukan secara angsuran. Kewajiban dalam sistem pembayaran jasa sebesar jumlah harga barang dan keuntungan yang telah disepakati.
- e. Qardh merupakan pembiayaan melalui pinjaman harta atau modal kepada anggota tanpa mengharapkan imbalan. Pihak anggota hanya wajib mengembalikan pokok pinjaman dan tidak dikenakan sistem bagi hasil (dengan catatan penyediaan pinjaman dana hanya kepada anggota yang layak mendapatkannya).

4.2 Analisis Deskriptif Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Data Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk lebih memahami hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti membutuhkan data deskriptif responden untuk menggambarkan situasi dan kondisi responden. Selain itu data deskriptif responden juga dapat memberikan informasi tambahan dari pernyataan identitas responden. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer sebanyak 50 responden yang bekerja sebagai karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja di KSPPS BMT PETA Tulungagung adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih kecil dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	23	46%
2	Perempuan	27	54%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung terdapat 50 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 23 atau 46% dan responden yang berjenis perempuan berjumlah 27 atau 54%. Responden perempuan lebih banyak dari pada responden laki-laki, Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih dominan sebagai karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung, diperoleh hasil seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	0	0%
2	21-30 tahun	28	56%
3	31-40 tahun	14	28%
4	>40 tahun	8	16%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden berdasarkan usia pada KSPPS BMT PETA Tulungagung, sebagian besar usia responden berusia 21-30 tahun sejumlah 28 responden atau 56%, pada usia 31- 40 tahun sejumlah 14 reponden atau 28%, dan untuk usia diatas 40 tahun sejumlah 8 responden atau 16%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa usia karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung didominasi oleh usia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung, diperoleh hasil seperti tabel berikut.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	18	36%
2	1-5 tahun	22	44%
3	5-10 tahun	10	20%
4	>10 tahun	0	0%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui, pada KSPPS BMT PETA Tulungagung bahwa dari 50 responden, jumlah responden yang masa kerjanya antara < 1 tahun adalah 18 responden atau 36%, responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 responden atau 44%, sedangkan responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 10 responden atau 20%. Berdasarkan hal tersebut dapat di ketahui bahwa masa kerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung didominasi oleh masa kerja 1-5 tahun.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada data kuesioner yang disebarakan di KSPPS BMT PETA Tulungagung kepada responden sehingga dapat dilakukan analisis atas data yang diperoleh, yaitu melalui analisis variabel independen berupa *Organizational Citizenship Behavior* dan variabel mediasi

berupa *Knowledge Sharing Behavior* terhadap variabel dependen berupa kinerja karyawan. Berikut deskripsi variabel pada penelitian ini.

4.2.2.1 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X)

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki lima indikator yang digunakan untuk mengisi kuisioner ini. Adapun indikatornya adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

1. Indikator *Altruism*

Tabel 4.5
Tanggapan Responden pada Indikator *Altruism*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X.1	14	28%	30	60%	6	12%	0	0%	50
X.2	21	42%	23	46%	6	12%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-1 (dengan senang hati membantu teman kerja yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan) sebanyak 28% atau 14 responden menyatakan sangat setuju, 60% atau 30 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 12% atau 6 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-2 (bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir) sebanyak 42% atau 21 responden menyatakan sangat setuju, 46% atau 23 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 12% atau 6 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *altruism* telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan X.1 dan X.2 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan dalam senang membantu teman kerja yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan dan bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir telah diterapkan dengan baik.

2. Indikator *Conscientiousness*

Tabel 4.6
Tanggapan Responden pada Indikator *Conscientiousness*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X.3	12	24%	28	56%	10	20%	0	0%	50
X.4	19	38%	25	50%	6	12%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-3 (sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya) sebanyak 24% atau 12 responden menyatakan sangat setuju, 56% atau 28 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 20% atau 10 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-4 (bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai) sebanyak 38% atau 19 responden menyatakan sangat setuju, 50% atau 25 responden

menyatakan setuju, dan sebanyak 12% atau 6 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *conscientiousness* telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan X.3 dan X.4 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk bersikap teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bersedia hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai telah diterapkan dengan baik.

3. Indikator *Sportsmanship*

Tabel 4.7
Tanggapan Responden pada Indikator *Sportsmanship*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X.5	17	34%	26	52%	7	14%	0	0%	50
X.6	11	22%	35	70%	4	8%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-5 (mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan) sebanyak 34% atau 17 responden menyatakan sangat setuju, 52% atau 26 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 14% atau 7 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-6 (tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenangnya) sebanyak 22% atau 11 responden

menyatakan sangat setuju, 70% atau 35 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *sportsmanship* telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan X.5 dan X.6 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenangnya telah diterapkan dengan baik.

4. Indikator *Courtesy*

Tabel 4.8
Tanggapan Responden pada Indikator *Courtesy*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X.7	25	50%	22	44%	3	6%	0	0%	50
X.8	19	38%	27	54%	4	8%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-7 (mengikuti setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan perusahaan) sebanyak 50% atau 25 responden menyatakan sangat setuju, 44% atau 22 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 6% atau 3 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-8 (selalu hadir dalam pertemuan – pertemuan yang diadakan perusahaan) sebanyak 38% atau 19 responden menyatakan

sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *courtesy* telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan X.7 yang memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban sangat setuju dan X.8 yang memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk bersedia mengikuti setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan perusahaan dan selalu hadir dalam pertemuan – pertemuan yang diadakan perusahaan telah diterapkan dengan baik.

5. Indikator *Civic Virtue*

Tabel 4.9
Tanggapan Responden pada Indikator *Civic Virtue*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
X.9	15	30%	25	50%	9	18%	1	2%	50
X.10	13	26%	25	50%	12	24%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-9 (mengikuti setiap perubahan – perubahan dalam organisasi) sebanyak 30% atau 15 responden menyatakan sangat setuju, 50% atau 25 responden menyatakan setuju, sebanyak 18% atau 9 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item

pertanyaan ke-10 (berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi perusahaan) sebanyak 26% atau 13 responden menyatakan sangat setuju, 50% atau 25 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 24% atau 12 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *civic virtue* telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan X.9 dan X.10 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk mengikuti setiap perubahan – perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi perusahaan telah diterapkan dengan baik.

6. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 4.10
Tanggapan Responden pada Variabel
Organizational Citizenship Behavior

No	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	4	166	33.2%
2	Setuju	3	266	53.2%
3	Tidak setuju	2	67	13.4%
4	Sangat tidak setuju	1	1	0.20%
Total			500	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Data pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang diwakili oleh 10 item

pertanyaan, sebanyak 33.2% responden menjawab sangat setuju, 53.2% responden menyatakan setuju, 13.4% responden menyatakan tidak setuju dan 0.2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan interpretasi tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung menjawab sangat setuju dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, pengaplikasian *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung oleh sebagian besar karyawan berjalan dengan baik. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif masing-masing indikator *Organizational Citizenship Behavior* pada Tabel 4.5 hingga Tabel 4.9 dimana mayoritas karyawan menjawab setuju pada pertanyaan yang diajukan.

4.2.2.2 Variabel *Knowledge Sharing Behavior* (M)

Variabel *Knowledge Sharing Behavior* memiliki dua indikator yang digunakan untuk mengisi kuisioner ini. Adapun indikatornya adalah *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*.

1. Indikator *Tacit Knowledge*

Tabel 4.11
Tanggapan Responden pada Indikator *Tacit Knowledge*

Item	Frekuensi Jawaban								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
M.1	18	36%	24	48%	7	14%	1	2%	50
M.2	16	32%	27	54%	6	12%	1	2%	50
M.3	18	36%	27	54%	5	10%	0	0%	50
M.4	18	36%	25	50%	7	14%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dalam item pertanyaan ke-1 (sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja) sebanyak 36% atau 18 responden menyatakan sangat setuju, 48% atau 24 responden menyatakan setuju, sebanyak 14% atau 7 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-2 (sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari atasan kerja) sebanyak 32% atau 16 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, sebanyak 12% atau 6 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan ke-3 (sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja) sebanyak 36% atau 18 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 10% atau 5 responden menyatakan

tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-4 (sering berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu kepada rekan kerja) sebanyak 36% atau 18 responden menyatakan sangat setuju, 50% atau 25 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 14% atau 7 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *tacit knowledge* telah berjalan dengan baik di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan M.1, M.2, M.3, dan M.4 yang seluruhnya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja, mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi atasan, berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja, dan berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu kepada rekan kerja telah diterapkan dengan baik.

2. Indikator *Explicit Knowledge*

Tabel 4.12

Tanggapan Responden pada Indikator *Explicit Knowledge*

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
M.5	20	40%	27	54%	3	6%	0	0%	50
M.6	21	42%	26	52%	2	4%	1	2%	50
M.7	14	28%	25	50%	9	18%	2	4%	50
M.8	13	26%	32	64%	4	8%	1	2%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa dalam item pertanyaan ke-5 (sering berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi) sebanyak 40% atau 20 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 6% atau 3 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-6 (sering berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan) sebanyak 42% atau 21 responden menyatakan sangat setuju, 52% atau 26 responden menyatakan setuju, sebanyak 4% atau 2 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan ke-7 (sering berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja) sebanyak 28% atau 14 responden menyatakan sangat setuju, 50% atau 25 responden menyatakan setuju, sebanyak 18% atau 9 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4% atau 2 responden

menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-8 (sering berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi) sebanyak 26% atau 13 responden menyatakan sangat setuju, 64% atau 32 responden menyatakan setuju, sebanyak 4% atau 8 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator *tacit knowledge* telah berjalan dengan baik di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan M.5, M.6, M.7, dan M.8 yang seluruhnya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi, berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja, dan berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi telah diterapkan dengan baik.

3. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* (M)

Tabel 4.13
Tanggapan Responden pada Variabel
Knowledge Sharing Behavior

No	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	4	138	34.5%
2	Setuju	3	213	53.25%
3	Tidak setuju	2	43	10.75%
4	Sangat tidak setuju	1	6	1.5%
Total			400	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Data pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa untuk *Knowledge Sharing Behavior* yang diwakili oleh 8 item pertanyaan sebanyak 34.5% responden menyatakan sangat setuju, 53.25% responden menyatakan setuju, 10.75% responden menyatakan tidak setuju dan 1,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari interpretasi diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung menjawab setuju dengan variabel *Knowledge Sharing Behavior*. Artinya, pengaplikasian *Knowledge Sharing Behavior* di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung oleh sebagian besar karyawan berjalan dengan baik. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif masing-masing indikator *Knowledge Sharing Behavior* pada Tabel 4.11 dan Tabel 4.12

dimana mayoritas karyawan menjawab setuju pada pertanyaan yang diajukan.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan memiliki lima indikator yang digunakan untuk mengisi kuisioner ini. Adapun indikatornya adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1. Indikator Kuantitas

Tabel 4.14
Tanggapan Responden pada Indikator Kuantitas Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.1	14	28%	32	64%	4	8%	0	0%	50
Y.2	15	30%	31	62%	4	8%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-1 (mampu bekerja dengan sempurna) sebanyak 28% atau 14 responden menyatakan sangat setuju, 64% atau 32 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-2 (mampu bekerja dengan terampil) sebanyak 30% atau 15 responden menyatakan sangat setuju, 62% atau 31 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator kuantitas kerja telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan Y.1 dan Y.2

yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk mampu bekerja dengan sempurna dan terampil telah diterapkan dengan baik.

2. Indikator Kualitas Kerja

Tabel 4.15
Tanggapan Responden pada Indikator Kualitas Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.3	13	26%	27	54%	9	18%	1	2%	50
Y.4	24	48%	22	44%	4	8%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-3 (dapat mencapai target yang ditetapkan) sebanyak 26% atau 13 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, sebanyak 18% atau 9 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju Pada item pertanyaan ke-4 (mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan) sebanyak 48% atau 24 responden menyatakan sangat setuju, 44% atau 22 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator kualitas kerja telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan Y.3 memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju dan Y4 memiliki

persentase tinggi di frekuensi jawaban sangat setuju. Artinya penerapan karyawan untuk mampu bekerja dengan mencapai target yang ditetapkan dan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan telah diterapkan dengan baik.

3. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4.16
Tanggapan Responden pada Indikator Ketepatan Waktu

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.5	19	36%	26	52%	4	8%	1	2%	50
Y.6	20	40%	27	54%	3	6%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-5 (dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline*) sebanyak 36% atau 19 responden menyatakan sangat setuju, 52% atau 26 responden menyatakan setuju, sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-6 (tidak pernah datang terlambat) sebanyak 40% atau 20 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, 6% atau 3 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator ketepatan waktu telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan

pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan Y.5 dan Y.6 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* dan tidak pernah datang terlambat telah diterapkan dengan baik.

4. Indikator Efektifitas

Tabel 4.17

Tanggapan Responden pada Indikator Efektifitas

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.7	16	32%	29	58%	5	10%	0	0%	50
Y.8	18	36%	29	58%	2	4%	1	2%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-7 (memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakan) sebanyak 32% atau 16 responden menyatakan sangat setuju, 58% atau 29 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 10% atau 5 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-8 (menggunakan peralatan kantor yang sudah ada dengan baik) sebanyak 36% atau 18 responden menyatakan sangat setuju, 58% atau 29 responden menyatakan setuju, 4% atau 2 responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 2% atau 1 responden menyatakan sangat tidak setuju

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator efektifitas telah berjalan dengan baik di

KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada tanggapan responden terhadap item pertanyaan Y.7 dan Y.8 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan dalam memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang dikerjakan dan menggunakan peralatan kantor yang sudah ada dengan optimal telah diterapkan dengan baik.

5. Indikator Kemandirian

Tabel 4.18
Tanggapan Responden pada Indikator Kemandirian

Item	Frekuensi Jawaban Responden								Jumlah
	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.9	19	38%	27	54%	4	8%	0	0%	50
Y.10	16	32%	29	58%	5	10%	0	0%	50

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa dalam item pertanyaan ke-9 (menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan) sebanyak 38% atau 19 responden menyatakan sangat setuju, 54% atau 27 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 8% atau 4 responden menyatakan tidak setuju. Pada item pertanyaan ke-10 (berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja) sebanyak 32% atau 16 responden menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 58% atau 29 responden menyatakan setuju, 10% atau 5 responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan interpretasi di atas maka dapat diketahui bahwa penerapan indikator kemandirian telah berjalan dengan baik di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Hal ini berdasarkan pada

tanggapan responden terhadap item pertanyaan Y.9 dan Y.10 yang keduanya memiliki persentase tinggi di frekuensi jawaban setuju. Artinya penerapan karyawan menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan dan berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja telah diterapkan dengan baik

6. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.19
Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
1	Sangat setuju	4	174	34.8%
2	Setuju	3	279	55.8%
3	Tidak setuju	2	44	8.8%
4	Sangat tidak setuju	1	3	0.6%
Total			500	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Data pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa untuk kinerja karyawan yang diwakili oleh 10 item pertanyaan sebanyak 34,8% responden menyatakan sangat setuju, 55,8% responden menyatakan setuju, 8,8% responden menyatakan tidak setuju dan 0,6% responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan interpretasi di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung menjawab setuju dengan variabel kinerja karyawan. Artinya, pengaplikasian kinerja karyawan di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung oleh sebagian besar karyawan berjalan

dengan baik. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif masing-masing indikator kinerja karyawan pada Tabel 4.14 hingga Tabel 4.18 dimana mayoritas karyawan menjawab setuju pada pertanyaan yang diajukan.

4.3 Temuan Penelitian

Seluruh data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul dari berbagai sumber, dalam bab IV ini akan di analisis sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu. Penelitian ini berdasarkan pada data kuesioner yang disebar di KSPPS BMT PETA Tulungagung kepada responden. Perhitungan variabel-variabelnya dilakukan dengan menggunakan komputer melalui SmartPLS 3.3. Berikut ini temuan penelitian menggunakan data yang telah diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.

4.3.1 Estimasi Parameter Model

Koefisien parameter struktural ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.20
Koefisien Model Struktural

No	Indikator	Koefisien
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.832
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.747
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.057

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Pada Tabel 4.20 diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel laten *Organizational Citizenship Behavior* ke *Knowledge Sharing Behavior* memiliki nilai koefisien yang paling besar, artinya pengaruh *Organizational*

Citizenship Behavior terhadap variabel *Knowledge Sharing Behavior* cukup tinggi. Pada kinerja karyawan, nilai koefisien *Knowledge Sharing Behavior* menuju kinerja karyawan nilainya lebih besar dibanding nilai koefisien dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* menuju kinerja karyawan, artinya pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* lebih besar dibanding dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan secara langsung.

4.3.2 Analisis Structural Equation Modeling - Partial Least Square

Teknik pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* membutuhkan dua tahap untuk menilai *fit model* dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut meliputi evaluasi model pengukuran (*outher model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

4.3.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outher Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outher model*) meliputi penilaian validitas dan reliabilitas pada setiap indikator terhadap variabel latennya.

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Uji validitas konvergen dapat dihitung dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Validitas konvergen dapat dikatakan tercapai apabila nilai AVE lebih besar dari 0.5 (Joe F. Hair et al., 2014).

Tabel 4.21
Nilai AVE untuk *Convergent Validity*

No	Variabel	Nilai AVE
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.668
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.677
3	Kinerja Karyawan	0.740

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.21 dapat diketahui bahwa variabel X yakni *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai AVE sebesar 0.688, pada variabel M yakni *Knowledge Sharing Behavior* sebesar 0.677, dan pada variabel Y kinerja karyawan memiliki nilai 0.740. Seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabelnya valid

Selain itu, uji validitas konvergen dapat dilakukan dengan melihat indikator validitas yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor* (λ). Jika nilai loading (λ) $\geq 0,7$ maka indikator tersebut dikatakan valid, namun jika $\lambda < 0,7$ maka indikator dikatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari analisis karena hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut tidak cukup baik digunakan untuk mengukur variabel laten. Hasil dari evaluasi model pengukuran setelah eliminasi dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut.

Tabel 4.22
Hasil Nilai Loading Factor

Variabel	Item Indikator	Nilai Loading Factor
<i>Organizational Citizenship Behavior (X)</i>	X ₁	0.838
	X ₃	0.806
	X ₄	0.814
	X ₅	0.816
	X ₆	0.849
	X ₈	0.740
	X ₁₀	0.852
<i>Knowledge Sharing Behavior (M)</i>	M ₁	0.829
	M ₂	0.785
	M ₃	0.867
	M ₄	0.831
	M ₆	0.787
	M ₇	0.835
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0.848
	Y ₂	0.870
	Y ₃	0.844
	Y ₆	0.840
	Y ₉	0.884
	Y ₁₀	0.874

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Berdasarkan nilai *loading factor* pada Tabel 4.22 di atas, semua nilai *loading factor* (λ) > 0,7 untuk masing-masing indikator variabel laten. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan valid dalam mengukur variabel laten. Dapat dilihat bahwa pada variabel X (*Organizational Citizenship Behavior*), indikator X₁₀ (berpartisipasi membuat pertimbangan

yang terbaik bagi perusahaan) nilai *loading factor*-nya terbesar yakni sebesar 0.852 jika dibandingkan indikator lain, artinya partisipasi karyawan untuk ikut membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi perusahaan merupakan indikator yang paling dapat menjelaskan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dibanding indikator lain. Kemudian nilai *loading factor* terkecil terdapat pada indikator X₈ (hadir dalam pertemuan yang diadakan perusahaan) yakni sebesar 0.740 yang artinya bahwa kesadaran karyawan untuk hadir dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan merupakan indikator yang dapat mengukur variabel *Organizational Citizenship Behavior* namun tidak lebih signifikan

Pada variabel M (*Knowledge Sharing Behavior*), nilai *loading factor* terbesar terdapat pada indikator M₃ (berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian pada rekan kerja) yakni sebesar 0.867, artinya indikator karyawan sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja merupakan indikator paling signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing Behavior*. Kemudian nilai *loading factor* terkecil ada pada indikator M₂ (mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman senior) yakni sebesar 0.785, artinya indikator karyawan yang sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior atau atasan kerja memiliki kemampuan dalam mengukur variabel *Knowledge*

Sharing Behavior akan tetapi tidak terlalu besar dibanding indikator lain.

Pada variabel Y (kinerja karyawan), Y₉ (menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan) nilai *loading factor*-nya terbesar dibanding indikator lain yakni sebesar 0.884 yang berarti indikator karyawan selalu menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan indikator paling signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan pada indikator Y₆ (tidak pernah datang terlambat) memiliki nilai *loading factor* yang paling rendah yakni sebesar 0.840, artinya indikator bahwa karyawan tidak pernah datang terlambat memiliki kemampuan dalam mengukur variabel kinerja karyawan tidak terlalu besar dibanding indikator lain

2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pengujian terhadap *discriminant validity* atau validitas diskriminan untuk indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading*. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan korelasi indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan korelasi dari indikator variabel laten lainnya. *Cross loading* menggambarkan korelasi antar suatu indikator dengan variabel latennya dan dengan variabel laten lainnya. Jika korelasi setiap indikator dengan variabel latennya lebih tinggi dari korelasi dengan variabel laten lainnya maka hal ini menunjukkan

discriminant validity yang baik. Nilai *cross loadings* harus memiliki nilai lebih besar dari 0.7 karena untuk memastikan bahwa korelasi variabel dengan indikator pengukurnya lebih besar daripada variabel lainnya.

Tabel 4.23
Nilai Cross Loading untuk Discriminant Validity

		<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	Kinerja Karyawan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X ₁	0.838	0.695	0.562
	X ₃	0.806	0.762	0.561
	X ₄	0.814	0.712	0.627
	X ₅	0.816	0.602	0.525
	X ₆	0.849	0.637	0.513
	X ₈	0.740	0.632	0.577
	X ₁₀	0.852	0.696	0.497
<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	M ₁	0.711	0.829	0.682
	M ₂	0.576	0.785	0.644
	M ₃	0.746	0.867	0.748
	M ₄	0.630	0.831	0.590
	M ₆	0.671	0.787	0.590
	M ₇	0.762	0.835	0.649
	Kinerja Karyawan	Y ₁	0.517	0.610
Y ₂		0.558	0.703	0.870
Y ₃		0.712	0.738	0.844
Y ₆		0.538	0.658	0.840
Y ₉		0.474	0.643	0.884
Y ₁₀		0.688	0.725	0.874

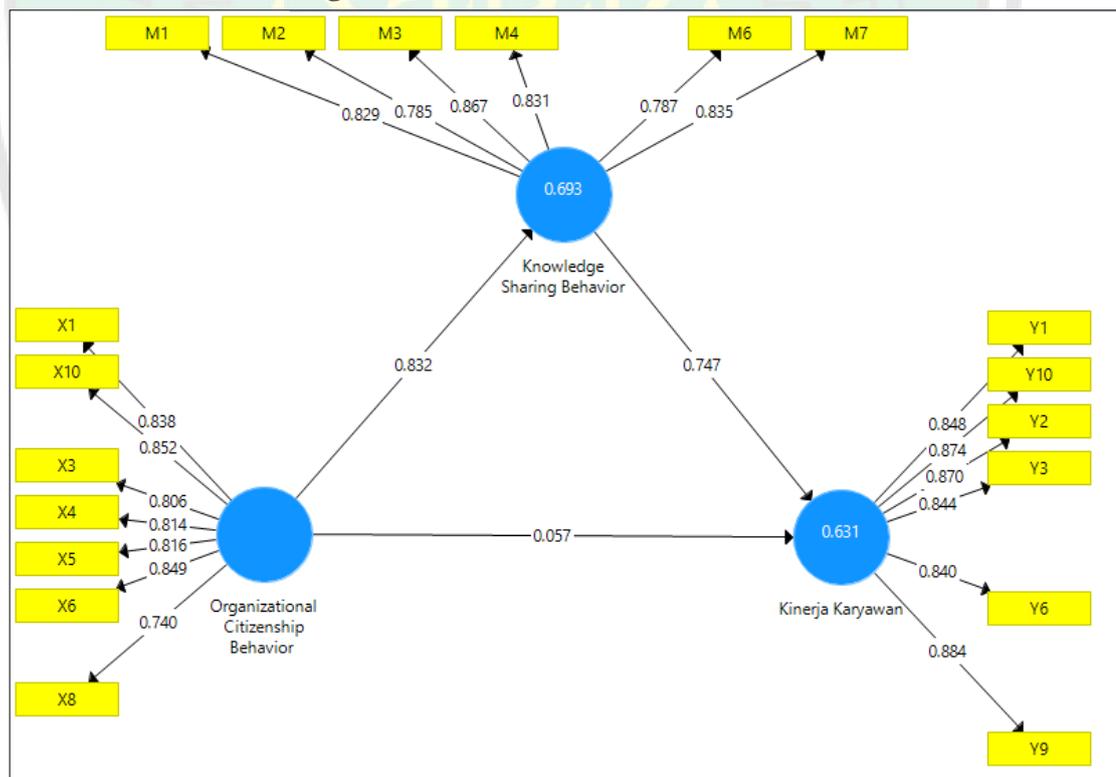
Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, dapat ditunjukkan bahwa nilai *cross loading* atau nilai korelasi setiap indikator terhadap variabel latennya memiliki nilai korelasi yang tinggi jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini

menggambarkan bahwa setiap variabel laten mampu mendiskriminasikan dirinya dengan variabel laten lainnya. Hal tersebut juga bermakna bahwa setiap variabel laten memiliki hubungan yang paling kuat dengan indikatornya dibandingkan dengan variabel laten lainnya sehingga disimpulkan bahwa validitas diskriminan setiap variabel adalah valid.

Setelah pengujian validitas indikator, diperoleh diagram jalur dengan skema *path* seperti pada Gambar 4.2 berikut.

Gambar 4.2
Diagram Jalur Persamaan Struktural



Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu nilai koefisien yang menunjukkan tingkat konsistensi data. Uji reliabilitas dalam

evaluasi model pengukuran (*outher model*) dapat menggunakan nilai *composite reliability* yang merupakan pengukuran konsistensi internal dengan nilai $\geq 0,6$ (Sarwono dan Narimawati, 2015). Berikut merupakan nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel laten.

Tabel 4.24
Nilai *Composite Reliability* Masing-masing Variabel Laten

No	Variabel	Nilai <i>Composite Reliability</i>
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.945
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.926
3	Kinerja Karyawan	0.934

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten telah *reliable*. Berdasarkan kriteria-kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran sudah baik karena telah memenuhi validitas dan reliabilitas.

4.3.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural digunakan untuk melihat hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya. Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk

mengevaluasi model struktural (*inner model*) adalah uji koefisien determinasi dan uji relevansi prediktif.

1. Uji Koefisien Determinasi (*Coefficient of Determination*)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Uji koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan nilai *R-square* yang merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sebagai pedoman, kriteria nilai *R-square* terdiri dari 3 yaitu 0.75 dengan kategori memiliki pengaruh yang substansial (kuat), 0.50 dengan kategori memiliki pengaruh sedang, dan 0.25 dengan kategori memiliki pengaruh yang lemah (Hair et al., 2019). Nilai *R-square* dengan skema *path* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.25
Nilai *R-square* Skema *Path* PLS

No	Variabel Laten	Nilai <i>R-square</i>
1	Kinerja karyawan	0.631
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.693

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas terlihat bahwa kedua variabel laten memiliki pengaruh sedang karena nilainya berada dalam rentang 0.50 – 0.75. Pengujian *R-Square* kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0.631 artinya variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* sebesar 63,1%

sedangkan sisanya 36.9% dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan pada variabel *Knowledge Sharing Behavior* memiliki nilai sebesar 0.693 artinya variabel *Knowledge Sharing Behavior* mampu dijelaskan oleh variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja karyawan sebesar 69.3% sedangkan sisanya 30.7% dijelaskan oleh variabel lain.

2. Uji Relevansi Prediktif (*Predictive Relevance*)

Uji relevansi prediktif digunakan untuk menjelaskan hubungan dari *inner model* dalam penelitian dengan menggunakan nilai *Q-square*. Halimah (2017) menyatakan nilai *Q-square* > 0 menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik. Dengan demikian, model mempunyai relevansi prediktif (*predictive relevance*). Sedangkan nilai *Q-square* < 0 menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif. Nilai *Q-square* dengan skema *path* ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.26
Nilai Q-square Skema Path PLS

No	Variabel Laten	Nilai <i>Q-square</i>
1	Kinerja karyawan	0.439
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.456

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

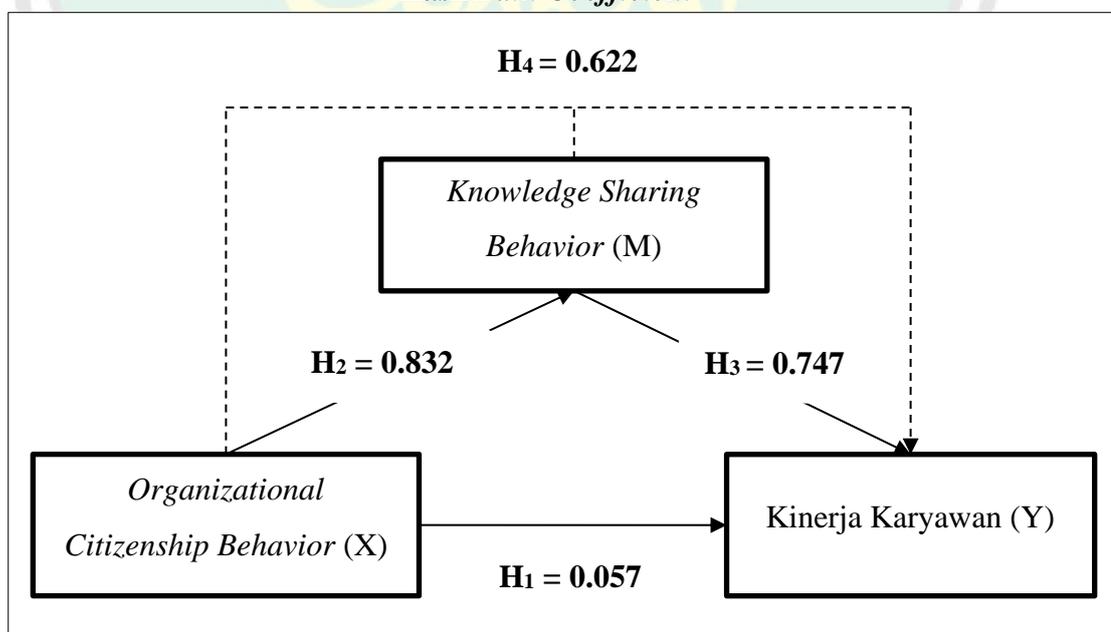
Berdasarkan Tabel 4.26 diatas terlihat bahwa nilai *Q-square* kinerja karyawan sebesar 0.439 dan nilai *Q-square Knowledge Sharing Behavior* sebesar 0.456. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel *Knowledge Sharing Behavior* dinyatakan relevan untuk memprediksi model penelitian karena memiliki nilai *Q-square* lebih dari 0.

4.3.3 Analisis Jalur

Untuk melihat signifikansi hubungan antara variabel laten, dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antara variabel laten. Untuk melihat signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari nilai *t-test (critical ratio)* yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Hasil koefisien jalur penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3
Hasil Path Coefficient



Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS, 2020

Selain itu hasil nilai *path coefficients* atau koefisiensi jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.27 sebagai berikut

Tabel 4.27
Output Result for Inner Weight

No.	Variabel	Original Sample	T-Statistics	p-value
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.057	0.319	0.750
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Knowledge Sharing Behavior	0.832	12.822	0.000
3	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.747	4.600	0.000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Pengujian Hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat menentukan apakah hipotesis-hipotesis yang telah dibuat dalam penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh hubungan antar variabel dapat dilihat hasil nilai *T-statistics* yang harus lebih besar dari T-tabel (1,96) dan hasil *p-values* harus lebih besar dari 5% dengan tingkat keyakinan benar sebesar 95%. Jika nilai *T-statistics* < T-tabel dan *p-value* < 5%, maka hipotesis ditolak atau tidak signifikan. Jika nilai *T-statistics* ≥ T-tabel dan *p-value* ≥ 5%, maka hipotesis diterima atau signifikan. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut

1. Hasil koefisien jalur *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.057 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 0.319 (< 1.96) dan 0.750 (> 0.05) yang berarti tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sehingga H_1 ditolak.
2. Hasil koefisien jalur *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.832 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* adalah positif. Nilai *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 12.822 (> 1.96) dan 0.000 (< 0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* sehingga H_2 diterima.
3. Hasil koefisien jalur *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.747 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 4.600 (> 1.96) dan 0.000 (< 0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan sehingga H_3 diterima.

4.3.4 Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Evaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil nilai *T-statistics* yang bertujuan untuk menganalisis kekuatan hubungan antar variabel dan untuk melihat adanya hubungan mediasi apabila sebuah variabel mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan terikat. Hasil nilai *T-statistics* pada pengaruh langsung dapat dilihat pada Tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Hasil Nilai *T-statistics* untuk Pengaruh Langsung

No.	Variabel	<i>T-Statistics</i>
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.319

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Dari hasil *path coefficients* pada Tabel 4.28, dapat dijelaskan bahwa pengaruh langsung pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 0.319(<1.96). Maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dilakukan pengukuran pengaruh mediasi yang dapat dilakukan dengan menggunakan uji Sobel. Uji Sobel menyajikan uji signifikansi yang cukup sesuai untuk mengetahui pengaruh efek tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui

mediator. Untuk menganalisis uji sobel maka diperlukan hasil nilai dari *path coefficients* sebagai berikut.

Tabel 4.29
Hasil Koefisien Jalur untuk Pengaruh Tidak Langsung

No.	Variabel	Original Sample	Standar Error of Estimate
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing Behavior</i>	0.832	0.065
2	<i>Knowledge Sharing Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.747	0.162

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan yang harus melewati variabel *Knowledge Sharing Behavior* dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara koefisien hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Knowledge Sharing Behavior* (a) dan hubungan antara *Knowledge Sharing Behavior* dengan kinerja karyawan (b). Berikut merupakan cara untuk mendapatkan besarnya nilai pengaruh tidak langsung

$$\text{Nilai pengaruh indirect} = a \times b$$

$$\text{Nilai pengaruh indirect} = 0.832 \times 0.747$$

$$\text{Nilai pengaruh indirect} = 0.621504$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dapat dihitung dengan menggunakan uji t dengan ketentuan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,96) maka dapat dikatakan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Hasil nilai *path coefficients* pada pengaruh tidak langsung tersebut digunakan

untuk perhitungan pada uji sobel pada pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behavior*. Selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mencari nilai *standard error* sebagai berikut.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.747^2)(0.065^2) + (0.832^2)(0.162^2) + (0.065^2)(0.162^2)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.00235758803 + 0.01816672666 + 0.0001108809}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.02063519559}$$

$$S_{ab} = 0.14364955827$$

Setelah diperoleh nilai *standard error*, maka selanjutnya dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara tidak langsung dengan menghitung nilai *T-statistics* pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{0.832 \times 0.747}{0.14364955827}$$

$$t = \frac{0.621504}{0.14364955827}$$

$$t = 4.3265291413694230220343301303491 \approx 4.326$$

Oleh karena $t_{hitung} = 4.326$ lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 4.326 signifikan dan terdapat pengaruh mediasi *Knowledge Sharing*

Behavior dalam memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

Hasil koefisien jalur pada pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 0.299 (< 1.96) dan 0.765 (> 0.05) yang berarti tidak signifikan. Setelah dilakukan uji Sobel dengan ditambahkan variabel mediasi yakni *Knowledge Sharing Behavior* didapatkan hasil 4.083 (> 1.96) yang berarti terdapat pengaruh signifikan *Knowledge Sharing Behavior* dalam memediasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan telah terjadi mediasi sempurna (*full mediation*) pada hipotesis ini.

Hasil uji mediasi menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3 juga dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.30
Hasil Uji Mediasi Menggunakan SmartPLS 3

No.	Variabel	Original Sample	T-Statistics	p-value
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.622	4.072	0.000

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

Hasil koefisien jalur *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behavior* menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0.622 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja

karyawan adalah positif. Nilai *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 4.072 (> 1.96) dan 0.000 (< 0.05) yang berarti signifikan. Dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* memiliki pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sehingga H₄ diterima.

Ringkasan hasil evaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat melalui Tabel 4.31 berikut.

Tabel 4.31
Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Langsung					
Hipotesis	Koefisien Jalur	T-Statistics	p-value	Kesimpulan	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → Kinerja Karyawan	0.057	0.319	0.750	Tidak signifikan	
Pengaruh Tidak Langsung					
Hipotesis	Hasil Koefisien Jalur (X → M)	Hasil Koefisien Jalur (M → Y)	Hasil Koefisien Jalur (X → M → Y)	Hasil Uji Sobel	Kesimpulan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> → <i>Knowledge Sharing Behavior</i> → Kinerja karyawan	0.832	0.747	0.622	4.072	Signifikan dan terjadi mediasi sempurna

Sumber : Data diolah peneliti dengan SmartPLS 3, 2020

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui hasil pengujian pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan tidak terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 0.0319 (< 1.96) dan 0.750 (> 0.05). Kemudian pada hasil pengujian juga didapatkan nilai *original sample* sebesar 0.057 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa menolak hipotesis pertama yang menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Artinya, semakin baik pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan yang baik pula. Kurang efisiennya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung disebabkan karena kesadaran karyawan untuk hadir dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan

memiliki nilai *loading factor* yang rendah. Rendahnya kesadaran karyawan untuk hadir dalam pertemuan-pertemuan yang diadakan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya masalah dan hubungan antar rekan kerja menjadi tidak baik yang dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Nurhalim, et al (2015) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri adalah suatu bentuk kepedulian dari seorang karyawan terhadap karyawan yang lain maupun terhadap perusahaan. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Ismail et al., (2018) yang mengemukakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaannya. Selain itu, *Organizational Citizenship Behavior* juga dapat meningkatkan rasa memiliki suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja sehingga dapat membantu perusahaan untuk tetap menjaga karyawannya agar tidak keluar dari perusahaan tempat ia bekerja

4.4.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap *Knowledge Sharing Behavior* (M) pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui hasil pengujian pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 12.822 (>1.96) dan 0.000 (< 0.05). Kemudian pada hasil pengujian juga didapatkan nilai *original sample* sebesar 0.832 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* adalah positif. Hal ini juga dapat diinterpretasikan bahwa apabila terdapat peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1 tingkat, maka *Knowledge Sharing Behavior* akan meningkat sebesar 0.832.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis kedua yang menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Knowledge Sharing Behavior* di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Peningkatan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* disebabkan karena partisipasi karyawan untuk ikut membuat pertimbangan yang terbaik bagi perusahaan memiliki nilai *loading factor* terbesar sehingga terjadi proses saling berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing Behavior*) di dalamnya untuk membuat pertimbangan terbaik bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tandayong dan Endalmen (2019) dan Sadegh, et al (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap *Knowledge Sharing Behavior*. Artinya, semakin baik pelaksanaan *Organizational Citizenship Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung maka *Knowledge Sharing Behavior* akan mengalami peningkatan yang baik pula. Sehingga karyawan yang menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik cenderung memiliki kesadaran yang kuat untuk melakukan *Knowledge Sharing Behavior* dengan karyawan lainnya meskipun perusahaan tidak memintanya secara resmi untuk melakukan *Knowledge Sharing Behavior* dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* memainkan peran penting dalam penyelesaian pekerjaan yang lebih cepat dan optimalisasi sumber daya yang akan berdampak terhadap proses berbagi pengetahuan dalam membantu karyawan untuk lebih memahami pekerjaannya dan membantu perusahaan tumbuh dengan cepat

Penerapan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dalam perusahaan dengan membantu rekan kerja lain yang mengalami beban kerja yang lebih akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas kinerja rekan tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, karyawan dapat saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya sehingga tidak mengganggu kinerjanya. Perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan

berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga meningkatkan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* adalah suatu hal yang penting agar perilaku *Knowledge Sharing Behavior* juga dapat mengalami peningkatan.

4.4.3 Pengaruh *Knowledge Sharing Behavior* (M) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui hasil pengujian pengaruh variabel *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh signifikan. Ditunjukkan berdasarkan *t-statistic* dan *p-values* yang didapat masing-masing sebesar 4.600 (>1.96) dan 0.000 (< 0.05) sehingga H_3 diterima. Kemudian pada hasil pengujian juga didapatkan nilai *original sample* sebesar 0.747 yang menjelaskan bahwa pengaruh antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini juga dapat diinterpretasikan bahwa apabila terdapat peningkatan *Knowledge Sharing Behavior* sebesar 1 tingkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.747.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis ketiga yang menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing Behavior* terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT PETA Tulungagung. Artinya, semakin baik pelaksanaan *Knowledge Sharing Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang baik pula. Peningkatan penerapan *Knowledge Sharing Behavior* disebabkan karena perilaku berbagi

pengetahuan berdasarkan keahlian yang dimiliki pada rekan kerja memiliki nilai *loading factor* terbesar, sehingga dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan akan membuat kinerja karyawan tersebut menjadi semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya (2019) serta Abebe dan Haile (2020) yang menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan pengetahuan yang cukup terkait pekerjaan yang dilakukan akan dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menjadi semakin baik. *Knowledge Sharing Behavior* juga merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena dengan terus dibekali pengetahuan baru tentang pekerjaan maka karyawan akan berkontribusi dengan lebih baik untuk perusahaan (Andra & Utami, 2018). Sehingga meningkatkan perilaku *Knowledge Sharing Behavior* adalah suatu hal yang penting agar perilaku kinerja karyawan juga dapat meningkat dengan baik.

Kegiatan *Knowledge Sharing Behavior* yang dilakukan oleh karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung telah membantu mereka dalam meningkatkan kualitas pekerjaan mereka dan dapat membantu meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan, baik secara individu ataupun keseluruhan pada karyawan lain. Keadaan ini sesuai dengan penjelasan dari Cambell dalam Andra dan Utami (2018) bahwa pengetahuan adalah faktor penting untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penting bagi KSPPS BMT PETA Tulungagung untuk memfasilitasi implementasi *Knowledge Sharing Behavior*

agar informasi yang dapat tersebar dan dimanfaatkan oleh karyawan yang membutuhkan

4.4.4 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behavior* (M) pada KSPPS BMT PETA Tulungagung

Pengujian *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *Knowledge Sharing Behavior* menunjukkan adanya hubungan tidak langsung. Pengujian hipotesis keempat ini dilakukan dengan melakukan pengujian antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu, dari pengujian tersebut diperoleh hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilakukan pengujian mediasi dengan menggunakan uji Sobel dan didapatkan hasil signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat memengaruhi kinerja karyawan KSPPS BMT PETA Tulungagung yang dilandasi oleh perilaku *Knowledge Sharing Behavior*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Tandayong dan Endalmen (2019) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing Behavior* dan hasil penelitian Aksoy et al (2016) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang melakukan kinerja yang baik di lingkungan KSPPS BMT PETA Tulungagung merupakan

karyawan yang memiliki *Knowledge Sharing Behavior* yang baik, dan diakibatkan oleh perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dibentuk oleh masing-masing karyawan. Hal ini dikarenakan *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi karyawan melakukan pekerjaan di luar pekerjaan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka akan semakin menambah tingginya karyawan untuk saling berbagi pengetahuan dan hal itu tentu akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan tersebut. Tanpa adanya perilaku *Knowledge Sharing Behavior* dalam melakukan perilaku di luar *job description* untuk membantu karyawan lain yang mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, perilaku *Knowledge Sharing Behavior* merupakan salah satu faktor khusus yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis data dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung) dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung
2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Knowledge Sharing Behavior* pada KSPPS BMT PETA Tulungagung
3. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung
4. Variabel *Knowledge Sharing Behavior* memediasi sempurna pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel kinerja karyawan pada KSPPS BMT PETA Tulungagung.

5.2 Saran

1. Saran bagi KSPPS BMT PETA Tulungagung

Terkait dengan hasil uji indikator pada evaluasi model pengukuran (*outher model*) tertinggi ada pada Y9 yaitu “karyawan selalu menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan” dengan total 0,884 dan yang terendah ada pada X8

yaitu “karyawan selalu hadir dalam pertemuan – pertemuan yang diadakan perusahaan.” dengan total 0,740. Maka, KSPPS BMT PETA Tulungagung dapat mempertahankan perilaku bertanggungjawab terhadap pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan yang telah dibebankan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. KSPPS BMT PETA Tulungagung juga harus meningkatkan perilaku menghadiri setiap pertemuan yang diadakan perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan penyusunan target perencanaan dan evaluasi serta memberi saran dan masukan dalam pemecahan masalah. Menghadiri pertemuan dapat meningkatkan perilaku saling berbagi pengetahuan antar karyawan yang dapat mengasah keterampilan dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

2. Saran bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, etika bisnis, kepuasan kerja, kepercayaan, norma subyektif dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Al-Hadist dan Terjemahan.

Abebe, H. E., & Haile, T. T. (2020). The Impact of Reward and Knowledge Sharing Practices on Employee Performance: A Comparative Analysis between Awash and Dashen Bank S.C. *International Journal of Business and Management*, 15(3), 114–125.

Aksoy, Y., Ayranci, E., & Gozukara, E. (2016). A Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level. *European Scientific Journal*, 12(4), 335–352.

Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37.

Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling - Partial Least Square untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257–263.

Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2), 565–574.

Baranik, L. E., & Eby, L. (2016). Organizational Citizenship Behaviors and Employee Depressed Mood, Burnout, and Satisfaction with Health and Life: The Mediating Role of Positive Effect. *Personnel Review*, 45(4), 626–642.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–7.

Diana, I. N. (2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 141–148.

Dwomoh, G., Gyamfi, L. A., & Luguterah, A. W. (2019). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Performance of Employee of Kumasi Technical University : Moderating Role of Work Overload. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(2), 18–34.

- Farida, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Utama Medan. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Hair, Joe F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) : An Emerging Tool in Business Research. *European Business Review*, 26(02), 106–121.
- Hair, Joseph F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use and How To Report The Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Halimah, S. N. (2017). *Analisis Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pasien di Medical Center ITS dengan Metode Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)*. Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- Herlina, & Diputra, T. T. (2018). Implementasi Rumus Sobel Pada Web Dengan Topik Regresi Linier Menggunakan Variabel Intervening. *Jurnal Algoritma, Logika Dan Komputasi*, 1(1), 19–24.
- Hermawan, Asep dan Yusran, Husna Leila. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2), 136–140.
- Ismail, Fajri. 2018. *Statistika : untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Ismail, S., Iqbal, Z., & Adeel, M. (2018). Impact of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employees Performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 187-200.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123.
- Lumbantobing, Paul. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung : Knowledge Management Society Indonesia

- Maharan, R. G. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment PT BPJS terhadap Pelayanan Peserta dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Rumah Sakit Abdul Moeloek Bandar Lampung). *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan, Lampung
- Mardillah, A., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(2), 28–36.
- Miswaty. (2019). Perilaku Berbagi Ilmu Menurut Pandangan Islam dan Manfaatnya dalam Profesi Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 29–38.
- Nurbaiti, A. Z. (2013). Implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pustakawan di Kantor Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro, Semarang
- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1–4.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia : Aktivitas Utama dan Pengembangan MSDM. Malang : UB Press.
- Rudiyanto, H. (2012). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan Staf Administrasi PT. Guna Layan Kuasa (GULAKU) Kantor Pusat Jakarta. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Sadegh, T., Khani, R. M., & Modaresi, F. (2018). Introducing A Model of Relationship Between Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior and Positively Orientated Organizational Behavior: A Two-Wave Study. *International Journal of Knowledge Management*, 14(3), 21–36.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Saragih, S. T. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Behavior dan Inovasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri PT Batamindo Invesment Cakrawala. *Jurnal Sistem Informasi*, 9(1), 1186–1197.
- Sauddin, A., & Ramadhani, N. S. (2018). Analisis Pengaruh Keterampilan Mengajar, Emosi Mahasiswa, Tekanan Akademik dan Perceived Academic Control Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa Menggunakan Pendekatan SEM-PLS. *Jurnal Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya*, 6(1), 6–12.

- Solimun. Fernandes., Adji Achmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Malang : UB Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Surya, M. A. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Dawai Citra Semesta (Times Indonesia)). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–14.
- Suryani dan Hendryadi. 2017. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Kencana.
- Susanti, R., & Wimbari, S. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau*, 8(1), 49–61.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, 19(1), 42–50.
- Tandayong, O., & Endalmen. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT. Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 656–665.
- Tung, Khoe Yao. 2018. *Memahami Knowledge Management*. Jakarta : Indeks.
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 386–394.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 3(2), 37–45.

<https://www.ojk.go.id/> diakses 30 Juli 2020



LAMPIRAN

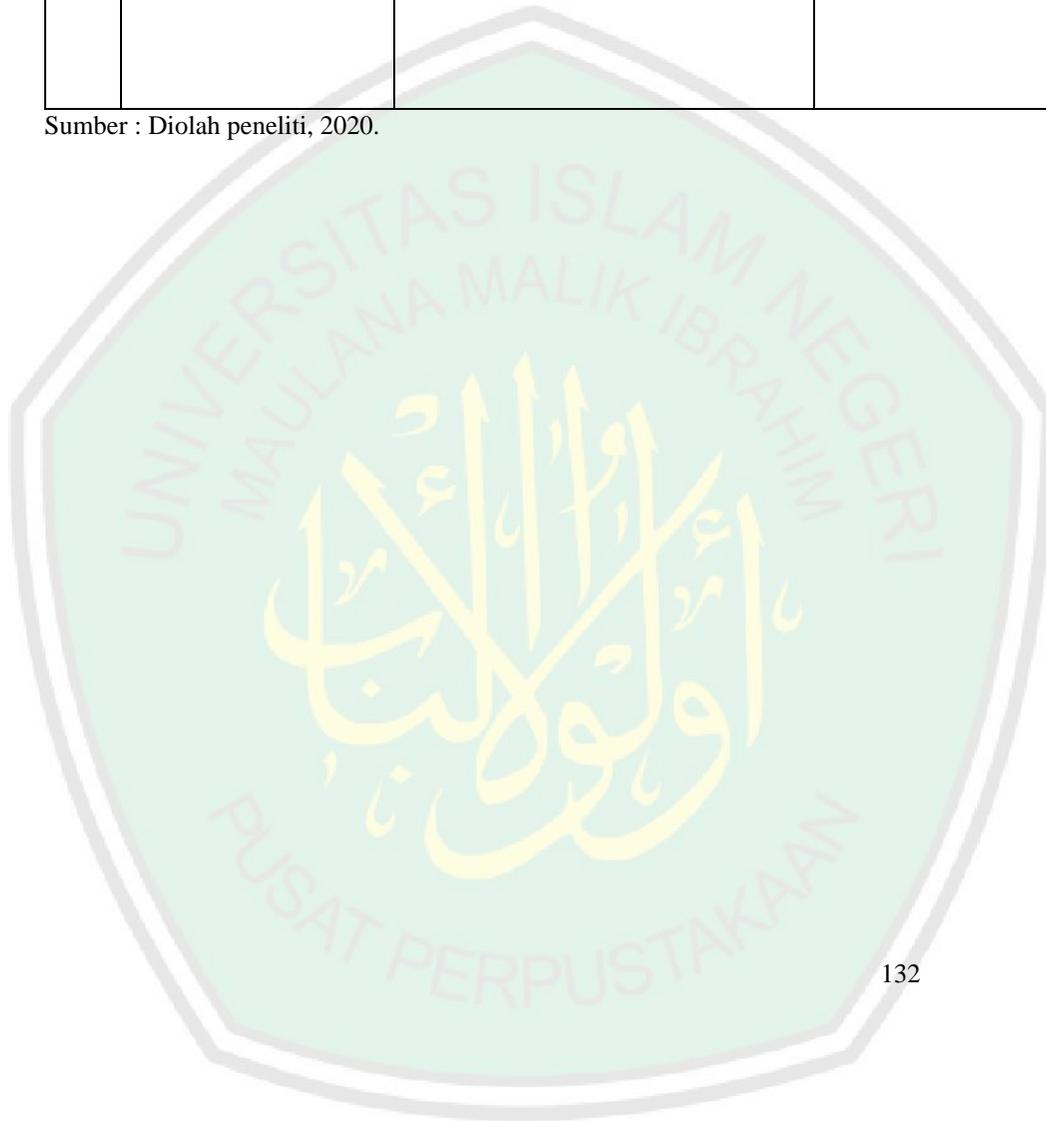
				<p>7. Karyawan mengikuti setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan perusahaan</p> <p>8. Karyawan selalu hadir dalam pertemuan – pertemuan yang diadakan perusahaan</p> <p>9. Karyawan mengikuti setiap perubahan – perubahan dalam organisasi</p> <p>10. Karyawan ikut berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi organisasi</p> <p>(Farida, 2016)</p>
Variabel Mediasi				
2	<p><i>Knowledge Sharing Behavior</i> (M)</p>	<p>Berbagi pengetahuan merupakan proses utama dari bagian <i>knowledge management</i> yang intinya adalah memberikan kesempatan yang luas untuk belajar (<i>learning</i>) kepada seluruh anggota di dalam</p>	<p>1. <i>Tacit knowledge</i></p> <p>2. <i>Explicit knowledge</i></p>	<p>1. Karyawan sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja.</p> <p>2. Karyawan sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior/atasan kerja.</p>

		<p>organisasi sehingga mampu untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri (Tobing, 2007).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Karyawan sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja. 4. Karyawan sering berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu kepada rekan kerja. 5. Karyawan sering berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi. 6. Karyawan sering berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, seperti SOP. 7. Karyawan sering berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja. 8. Karyawan sering berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi. <p>(Mardillah & Rahardjo, 2017)</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Variabel <i>Dependent</i>				
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan (Kaswan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas Kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kualitas personal 5. Kerjasama 6. Dapat dipercaya 7. Inisiatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu bekerja dengan sempurna 2. Karyawan mampu bekerja dengan terampil 3. Karyawan selalu dapat mencapai target yang ditetapkan. 4. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan (lembur) 5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> (batas waktu) 6. Karyawan tidak pernah datang terlambat 7. Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang saya kerjakan 8. Karyawan selalu menggunakan peralatan kantor yang telah disediakan dengan baik

				<p>9. Karyawan selalu menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan</p> <p>10. Karyawan selalu berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja</p> <p>(Changgriawan, 2017)</p>
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Diolah peneliti, 2020.



Lampiran 2. Lembar Wawancara *Preliminary Research*

Informan : Bapak Ayubi Chozin
 Posisi : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
 Tanggal : Kamis, 24 Juli 2020
 Tempat : KSPPS BMT PETA Tulungagung

1	Bagaimana sikap yang dilakukan jika terdapat karyawan yang tidak bisa hadir untuk bekerja?
	<i>Kalau ada karyawan yang tidak bisa masuk kerja misal karena sakit atau ada kepentingan, biasanya ada karyawan lain yang secara sukarela menggantikan jobdesc karyawan yang berhalangan hadir itu untuk sementara waktu. Jadi pekerjaan karyawan tersebut juga tidak akan terbengkalai.</i>
2	Bagaimana sikap yang dilakukan jika terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya?
	<i>Kami biasanya sesama rekan kerja akan membantu karyawan tersebut, paling tidak memberikan support pada karyawan tersebut sehingga dia bisa tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik.</i>
3	Apakah pelaksanaan <i>Knowledge Sharing Behavior</i> terjadi secara formal atau tidak formal?
	<i>Kalau proses saling membagikan pengetahuan antar karyawan bisa secara formal dan tidak formal. Secara formal kita lakukan dalam forum rapat yang rutin dilakukan setiap satu bulan sekali, yang tidak formal itu biasanya pembahasan dari obrolan-obrolan langsung antar karyawan.</i>
4	Hal-hal apa saja yang dibahas dalam forum rapat sehingga dapat terjadi pelaksanaan <i>Knowledge Sharing Behavior</i> di dalamnya?
	<i>Yang dibahas ya banyak, salah satunya adalah ketika karyawan melaksanakan pekerjaannya, apakah ada kendala yang terjadi di lapangan atau saat berinteraksi dengan nasabah dan kendala tersebut belum terselesaikan. Kendala tersebut kita bahas yang nantinya akan ditemukan cara penyelesaiannya.</i>

Lampiran 3. Kuesioner

Yth.

**Bapak dan Ibu Karyawan
KSPPS BMT PETA Tulungagung**
di Tulungagung

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi berjudul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT PETA Tulungagung**”, maka yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Habibah Fairuz Huwaida
NIM : 16540008
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Malang Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini mengajukan permohonan kesediaannya untuk memberikan jawaban kuesioner dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya dan semata untuk kepentingan pengumpulan data penelitian. Oleh karena itu bantuan yang bapak/ibu berikan akan sangat besar artinya bagi kelancaran penelitian skripsi ini.

Atas kesediaannya, saya mengucapkan terima kasih.

Malang, 23 September 2020
Peneliti,

Habibah Fairuz Huwaida

KUESIONER

A. Identitas Responden

- Nama :
- Jenis Kelamin* : Laki-laki Perempuan
- Usia* < 20 tahun 31-40 tahun
 21-30 tahun > 40 tahun
- Lama Masa Kerja* < 1 tahun 5-10 tahun
 1-5 tahun > 10 tahun

* = centang salah satu

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini kami sajikan pernyataan-pernyataan berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, *Knowledge Sharing Behavior*, dan kinerja karyawan. Dimohon untuk memilih dengan memberikan tanda cek-list (\checkmark) pada salah satu pernyataan *SS (Sangat Setuju)*, *Setuju (S)*, *Tidak Setuju (TS)*, dan *STS (Sangat Tidak Setuju)* sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi.

1. *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dengan senang hati membantu teman kerja yang sedang bermasalah tanpa mengharapkan imbalan				
2	Saya bersedia mengerjakan tugas rekan kerja yang berhalangan hadir untuk sementara				
3	Saya sudah teliti dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
4	Saya bersedia untuk hadir lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai				
5	Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam perusahaan				

6	Saya tidak pernah mengeluh tentang kebijakan perusahaan diluar wewenang saya				
7	Saya mengikuti setiap kegiatan – kegiatan yang diadakan perusahaan				
8	Saya selalu hadir dalam pertemuan – pertemuan yang diadakan perusahaan				
9	Saya mengikuti setiap perubahan – perubahan dalam organisasi				
10	Saya ikut berpartisipasi membuat pertimbangan tentang apa yang terbaik bagi organisasi				

2. *Knowledge Sharing Behavior*

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya sering berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi kepada rekan kerja.				
2	Saya sering mendapatkan pengetahuan berdasarkan pengalaman pribadi dari senior/atasan kerja.				
3	Saya sering berbagi pengetahuan berdasarkan keahlian kepada rekan kerja.				
4	Saya sering berbagi pengetahuan mengenai pelajaran yang didapat dari kesalahan masa lalu kepada rekan kerja.				
5	Saya sering berbagi pengetahuan mengenai laporan dan dokumen resmi organisasi				
6	Saya sering berbagi pengetahuan mengenai prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.				
7	Saya sering berbagi pengetahuan mengenai peraturan yang ada dalam lingkungan kerja.				
8	Saya sering berbagi pengetahuan mengenai petunjuk penggunaan fasilitas organisasi.				

3. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja dengan sempurna				
2	Saya mampu bekerja dengan terampil				
3	Saya selalu dapat mencapai target yang ditetapkan.				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan (lembur)				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> (batas waktu)				
6	Saya tidak pernah datang terlambat				
7	Saya memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang saya kerjakan				
8	Saya selalu menggunakan peralatan kantor yang telah disediakan dengan baik				
9	Saya selalu menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan				
10	Saya selalu berkomitmen terhadap perusahaan dalam bekerja				

TERIMA KASIH

24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	24	4	3	3	3	4	4	3	3	24	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	26	2	2	3	3	4	3	2	3	26	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	2	3	28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	3	3	31	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
32	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	32	4	4	4	4	3	4	2	3	32	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33	2	4	2	2	3	2	2	2	33	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2
34	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	34	2	3	2	2	3	3	3	3	34	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	35	4	3	3	3	3	2	2	4	35	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38	2	2	3	3	3	4	3	2	38	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
41	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	4	4	3	3	41	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
42	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	42	2	2	3	2	3	3	3	3	42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
43	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	43	3	3	4	4	4	4	4	4	43	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
44	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
45	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	45	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	46	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
47	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47	3	3	3	3	3	3	2	3	47	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
48	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	48	1	2	3	3	2	3	2	3	48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	49	3	3	3	3	4	3	3	3	49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	3	3	2	3	3	3	4	3	1	2	50	3	1	3	2	4	3	1	2	50	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2

Lampiran 4. Hasil Olah Data SmartPLS 3.0

1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Outer Loadings

Matrix

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X1			0.799
X10			0.812
X2			0.675
X3			0.793
X4			0.835
X5			0.800
X6			0.815
X7			0.663
X8			0.775
X9			0.794
Y1	0.826		

Outer Loadings

Matrix

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
M1		0.827	
M2		0.765	
M3		0.860	
M4		0.794	
M5		0.686	
M6		0.789	
M7		0.829	
M8		0.845	
X1			0.799
X10			0.812
X2			0.675

Outer Loadings			
Matrix	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X9			0.794
Y1	0.826		
Y10	0.842		
Y2	0.834		
Y3	0.863		
Y4	0.667		
Y5	0.753		
Y6	0.816		
Y7	0.661		
Y8	0.675		
Y9	0.866		

2. Hasil Outer Loadings Setelah Eliminasi

Outer Loadings			
Matrix	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
M1		0.828	
M2		0.783	
M3		0.856	
M4		0.813	
M6		0.783	
M7		0.834	
M8		0.850	
X1			0.817
X10			0.840
X3			0.824
X4			0.812

Outer Loadings

Matrix

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X1			0.817
X10			0.840
X3			0.824
X4			0.812
X5			0.792
X6			0.826
X8			0.749
X9			0.809
Y1	0.829		
Y10	0.876		
Y2	0.861		

Outer Loadings

Matrix

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X5			0.792
X6			0.826
X8			0.749
X9			0.809
Y1	0.829		
Y10	0.876		
Y2	0.861		
Y3	0.856		
Y5	0.752		
Y6	0.826		
Y9	0.858		

3. Hasil *Cross Loading* Sebelum Eliminasi

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R...

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
M1	0.699	0.828	0.754
M2	0.644	0.783	0.631
M3	0.749	0.856	0.768
M4	0.618	0.813	0.653
M6	0.657	0.783	0.688
M7	0.692	0.834	0.785
M8	0.860	0.850	0.733
X1	0.593	0.693	0.817
X10	0.536	0.680	0.840
X3	0.604	0.760	0.824
X4	0.672	0.731	0.812

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri... Cross Loadings Heterotrait-Monotrait R... Heterotrait-Monotrait R...

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X5	0.596	0.614	0.792
X6	0.559	0.640	0.826
X8	0.617	0.631	0.749
X9	0.791	0.853	0.809
Y1	0.829	0.650	0.561
Y10	0.876	0.765	0.715
Y2	0.861	0.735	0.619
Y3	0.856	0.763	0.734
Y5	0.752	0.752	0.794
Y6	0.826	0.675	0.561
Y9	0.858	0.681	0.521

4. Hasil *Cross Loading* Setelah Eliminasi

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio ... Heterotrait-Monotrait Ratio ...

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
M1	0.682	0.829	0.711
M2	0.644	0.785	0.567
M3	0.748	0.867	0.746
M4	0.590	0.831	0.630
M6	0.590	0.787	0.671
M7	0.649	0.835	0.762
X1	0.562	0.695	0.838
X10	0.497	0.696	0.852
X3	0.561	0.762	0.806
X4	0.627	0.712	0.814
X5	0.525	0.602	0.816

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio ... Heterotrait-Monotrait Ratio ...

	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X3	0.561	0.762	0.806
X4	0.627	0.712	0.814
X5	0.525	0.602	0.816
X6	0.513	0.637	0.849
X8	0.577	0.632	0.740
Y1	0.848	0.610	0.517
Y10	0.874	0.725	0.668
Y2	0.870	0.703	0.558
Y3	0.844	0.738	0.712
Y6	0.840	0.658	0.538
Y9	0.884	0.643	0.474

5. Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi *Cross Loading*

Outer Loadings			
Matrix	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
M1		0.829	
M2		0.785	
M3		0.867	
M4		0.831	
M6		0.787	
M7		0.835	
X1			0.838
X10			0.852
X3			0.806
X4			0.814
X5			0.816

Outer Loadings			
Matrix	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing Behavior	Organizational Citizenship Behavior
X3			0.806
X4			0.814
X5			0.816
X6			0.849
X8			0.740
Y1	0.848		
Y10	0.874		
Y2	0.870		
Y3	0.844		
Y6	0.840		
Y9	0.884		

6. Uji R-Square

R Square			
Matrix	R Square	R Square Adjusted	
		R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan		0.631	0.615
Knowledge Sharing Behavior		0.693	0.686

7. Uji Q-square

Construct Crossvalidated Redundancy			
Total	Case1	Case2	Case3
		SSO	SSE
		Q ² (=1-SSE/SSO)	
Kinerja Karyawan		300.000	168.282
Knowledge Sharing Behavior		300.000	163.210
Organizational Citizenship Behavior		350.000	350.000

8. Nilai *Composite Reliability* dan AVE

Construct Reliability and Validity				
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.930	0.932	0.945	0.740
Knowledge Sharing Behavior	0.904	0.908	0.926	0.677
Organizational Citizenship Behavior	0.917	0.918	0.934	0.668

9. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Path Coefficients						
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Fo		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Knowledge Sharing Behavior -> Kinerja Karyawan	0.747	0.742	0.162	4.600	0.000	
Organizational Citizenship Behavior -> Kinerja Karyawan	0.057	0.060	0.177	0.319	0.750	
Organizational Citizenship Behavior -> Knowledge Sharing Behavior	0.832	0.839	0.065	12.822	0.000	

10. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Specific Indirect Effects						
Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Fo		
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values	
Organizational Citizenship Behavior -> Knowledge Sharing Behavior -> Kinerja Karyawan	0.622	0.623	0.153	4.072	0.000	

Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian

**KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
BMT PEREKONOMIAN TASYRIKAH AGUNG**
BADAN HUKUM NO.: 307/PAD/M.KUKM.2/IV/2017
SIUSP NO. : 337/SISP/Dep.1/VI/2017
NIK : 3504120130002
NIB : 9120211062686
Jalan KH. Wachid Hasyim 15A, Tulungagung Jawa Timur Indonesia 66219
Email : bmtpetapusat@gmail.com ; Telp : (0355) 525 0933

Bismillahirrohmanirrohim

SURAT KETERANGAN
No. 821/SKet/KSPPS-BMTPETA/X/2020

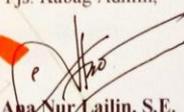
Yang bertandatangan di bawah ini, KSPPS BMT PETA menerangkan bahwa :

Nama : Habibah Fairuz Huwaida
NIM : 16540008
Jurusan : Perbankan Syariah

Mahasiswa tersebut, telah melaksanakan penelitian di KSPPS BMT PETA Cabang Tulungagung, dengan judul skripsi:

"Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Knowledge Sharing Behavior pada Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung) "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tulungagung, 06 Oktober 2020
An. Pimpinan KSPPS BMT PETA
Pjs. Kabag Admin,

Ana Nur Lailin, S.E.


Lampiran 7. Biodata Peneliti**BIODATA PENELITI**

Nama : Habibah Fairuz Huwaida
 Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 07 Mei 1998
 Alamat Asal : Perumahan Tamansari Indah C-1 RT/RW 20/07
 Kelurahan Tamansari Kecamatan Bondowoso
 Kabupaten Bondowoso Jawa Timur 68216
 Telepon : +6285236274627
 Email : habibahfairuz98@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2004 : TK At-Taqwa Bondowoso
 2004-2010 : MI At-Taqwa Bondowoso
 2010-2013 : MTs At-Taqwa Bondowoso
 2013-2016 : MAN Bondowoso
 2016-2020 : Jurusan Perbankan Syari'ah Universitas Islam Negeri
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 2017-2018 : *English Language Center* Universitas Islam Negeri
 Maulana Malik Ibrahim Malang

Riwayat Organisasi

1. Paduan Suara Mahasiswa Gema Gita Bahana
 - Koordinator Divisi Keanggotaan dan Kekeluargaan
 - Sekretaris Umum
2. Kelompok Studi Ekonomi Islam *Sharia Economic Student Community*
 - Koordinator Divisi Srikandi
3. Komunitas Entrepreneur Fakultas Ekonomi

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Talkshow “Meningkatkan Daya Saing Produk Lokal Melalui Program Percepatan Akses Keuangan Daerah” di Malang, 2017
2. Peserta Kuliah Tamu “Spektrum Bank dan Kebanksentralan : Tinjauan Praktisi dan Bank Indonesia” di Malang 2017
3. Peserta Lomba Paduan Suara “Karangturi Choir Games” kategori lagu rakyat dan lagu klasik di Semarang, 2017
4. Olimpiade Ekonomi Islam pada “Temu Ilmiah Regional Kelompok Studi Ekonomi Islam se-Jawa Timur” di Tulungagung, 2018
5. Peserta Kuliah Umum “Peran Perbankan Syariah dalam Menunjang *Financial Technology* Perguruan Tinggi” di Malang, 2018
6. Peserta “*Basic Training Sharia Banking Program*” di Malang, 2018
7. Panitia Seminar Pasar Modal Syariah di Malang, 2018
8. Peserta Lomba Paduan Suara Universitas Arilangga “LPSUA” kategori lagu rakyat di Surabaya, 2018
9. Panitia Maliki Fest “Artlopedia” Forum UKM Bersama UIN Malang, 2018
10. Peserta Kuliah Umum “Pengenalan Otoritas Jasa Keuangan serta Edukasi dan Perlindungan Konsumen” di Malang, 2019
11. Peserta Lomba Paduan Suara “*Islamic Economic Festival*” kategori pop islami di Malang, 2019
12. Peserta Lomba Paduan Suara “Bunga Rampai *Art Festival*” kategori lagu rakyat dan pop jazz di Surabaya, 2019
13. Panitia Maliki Fest Forum UKM Bersama UIN Malang, 2019
14. Peserta Lomba Paduan Suara “*Jakarta World Choir Festival*” kategori lagu rakyat dan pop jazz di Jakarta, 2019
15. Peserta Pelatihan *Statistical Product and Service Solutions* Fakultas Ekonomi UIN Malang, 2020
16. Peserta Pelatihan “*Basic Excel Training for Employee and Candidates Batch 03*” oleh Jaringan Loker, 2020
17. Peserta Pelatihan Online “Mengoptimalkan Konten Marketing untuk Usaha Anda” oleh Gapura Digital, 2020

Malang, 30 Desember 2020

Habibah Fairuz Huwaida

Lampiran 8. Bukti Konsultasi**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Habibah Fairuz Huwaida
 NIM/Jurusan : 16540008/Perbankan Syariah
 Pembimbing : Titis Miranti, M.Si.
 Judul Skripsi : Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Knowledge Sharing Behavior* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing	
1	12 Maret 2020	Proposal Bab I	1	
2	04 Agustus 2020	Proposal Bab I, II dan III		2
3	25 Agustus 2020	Revisi Bab I, II dan III	3	
4	10 Agustus 2020	Revisi Bab I, II dan III		4
5	05 September 2020	Disetujui untuk mengikuti Seminar Proposal	5	
6	11 September 2020	Seminar Proposal		6
7	22 September 2020	Revisi Seminar Proposal	7	
8	05 Oktober 2020	Skripsi Bab III, IV dan V		8
9	16 November 2020	Revisi Bab IV	9	

10	19 November 2020	Revisi dan disetujui Bab I-V		10
11	30 November 2020	Disetujui untuk mengikuti Seminar Hasil	11	
12	04 Desember 2020	Seminar Hasil		12
13	13 Desember 2020	Disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi	13	

Malang, 13 Desember 2020
Mengetahui :
Ketua Jurusan Perbankan Syariah,

Eko Suprayitno, SE.,M.Si.,Ph.D.
NIP. 19751109 199903 1 003

Lampiran 9.Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Hablilah Falruz Huwalda
NIM : 16540008
Handphone : 085236274627
Konsentrasi : Enterpreneur
Email : 16540008@uim-malang.student.ac.id
Judul Skripsi : "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Knowledge Sharing Behavior terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT PETA Tulungagung)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNTIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	11%	4%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Januari 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 10. Hasil Pengecekan Plagiarisme dengan Turnitin

