

## **BAB IV**

### **HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Analisis Data**

##### **4.1.1. Karakteristik Responden**

Karakteristik khusus yang dimiliki oleh responden penelitian ini ditentukan oleh peneliti. Peneliti membatasi karakteristik responden penelitian ini berdasarkan *organizational tenure* atau masa kerja tenaga kependidikan di UPJ. Tenaga kependidikan yang dapat dijadikan responden dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Hal ini ditetapkan untuk mendukung asumsi bahwa dengan masa kerja tersebut, keterikatan karyawan telah terbentuk. Selain itu, karyawan juga telah membentuk persepsi tentang karir mereka di perusahaan (Putri & Purba, 2020). Saat penelitian ini dilaksanakan, total tenaga kependidikan yang aktif bekerja di UPJ adalah 70 orang, sedangkan tenaga kependidikan dengan masa kerja  $\geq 1$  tahun berjumlah 60 orang.

Kuesioner dalam penelitian ini dibuat secara elektronik menggunakan *google forms* dan didistribusikan kepada 60 responden secara daring, yaitu melalui *e-mail* dan aplikasi *whatsapp*. Dari kuesioner yang telah terisi, tidak ditemukan *missing data*, artinya seluruh responden mengisi kuesioner secara keseluruhan. Sebanyak 60 isian kuesioner akan digunakan menjadi data dasar analisa. Adapun responden dapat dikategorikan ke dalam beberapa kategori demografis, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, divisi, jabatan, dan status ketenagakerjaan.

Penelitian ini memiliki responden sebanyak 60 karyawan dengan komposisi berdasarkan jenis kelamin sebanyak 33 (55%) karyawan laki-laki dan 27 (45%) karyawan perempuan. Berdasarkan usia, responden dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu sebanyak 29 (48%) karyawan berada dalam rentang usia 20-30 tahun, sebanyak 19 (32%) karyawan berada dalam rentang usia 30-40 tahun, sebanyak 10 (17%) karyawan berada dalam rentang usia 40-50 tahun, dan sebanyak 2 (3%) memiliki usia diatas 50 tahun. Berdasarkan masa kerja, responden dibagi menjadi 2 kategori, yaitu sebanyak 35 (58%) karyawan memiliki masa kerja 1-4 tahun, dan 25 (42%) karyawan memiliki masa kerja

diatas 4 tahun. Sedangkan karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Berdasarkan status ketenagakerjaan, karyawan dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu sebanyak 41 (68%) karyawan merupakan karyawan tetap, dan sebanyak 19 (32%) karyawan merupakan karyawan kontrak. Jika dilihat dari tingkat jabatannya, sebanyak 48 (80%) karyawan memiliki jabatan staf atau setara, sebanyak 3 (5%) karyawan memiliki jabatan koordinator atau setara, dan sebanyak 9 (15%) karyawan memiliki jabatan kepala bagian atau setara.

Responden dalam penelitian ini juga dapat digolongkan berdasarkan divisi tempat mereka bekerja. Sebanyak 3 (5%) karyawan bekerja di Biro Kemahasiswaan dan Alumni, 2 (3%) karyawan bekerja di Biro Kerjasama dan Hubungan Internasional, 7 (12%) karyawan bekerja di Biro Pendidikan, 4 (7%) karyawan bekerja di Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia, 6 (10%) karyawan bekerja di Biro Sumber Daya dan Keuangan, 5 (8%) karyawan bekerja di Kantor Sekretariat Rektorat/Fakultas, 3 (5%) karyawan bekerja di Laboratorium, 2 (3%) karyawan bekerja di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, 2 (3%) karyawan bekerja di Lembaga Penjamin Mutu Universitas, 11 (18%) karyawan bekerja di divisi Pemasaran, Humas, dan Admisi (PHA), 1 (2%) karyawan bekerja di bagian Perpustakaan, 3 (5%) karyawan bekerja di Pusat Unggulan Universitas yang meliputi *Jaya Center of Advanced Learning* (JCAL) dan *Jaya Launch Pad* (JLP), 5 (8%) karyawan bekerja di divisi Teknologi, Informasi, dan Komunikasi (ICT), dan 6 (10%) karyawan bekerja di bagian Umum.

#### **4.1.2. Statistik Deskriptif**

Uji statistik dalam analisa suatu data yang dilakukan dengan membuat deskripsi atau gambaran hasil pengumpulan data tanpa memiliki maksud untuk mengeneralisir atau menarik kesimpulan yang bersifat umum disebut dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan pada penelitian yang meneliti keseluruhan populasi tanpa mengambil sampelnya, atau peneliti hanya membuat deskripsi sampel tanpa menarik kesimpulan yang mengeneralisir populasi (Sugiyono, 2018). Tabel 4.1 memuat hasil uji statistik deskriptif.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Aitem	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	60	1	5	3.60	.867
POS2	60	2	5	3.62	.783
POS3	60	1	5	3.35	.936
POS4	60	1	5	3.32	.873
POS5	60	2	5	3.80	.840
POS6	60	1	5	3.48	.948
POS7	60	2	5	3.58	.809
POS8	60	3	5	3.77	.722
POS9	60	2	5	3.72	.739
POS10	60	2	5	3.72	.846
EE1	60	2	5	4.28	.666
EE2	60	2	5	4.25	.704
EE3	60	2	5	4.32	.701
EE4	60	3	5	4.45	.565
EE5	60	2	5	3.93	.800
EE6	60	1	5	4.05	.891
EE7	60	1	5	4.02	.854
EE8	60	3	5	4.33	.705
EE9	60	2	5	4.17	.827
EE10	60	2	5	4.07	.841
EE11	60	2	5	4.15	.732
EE12	60	3	5	4.15	.709
KSB1	60	2	5	4.15	.732
KSB2	60	3	5	4.22	.691
KSB3	60	2	5	4.08	.720
KSB4	60	2	5	4.00	.781
KSB6	60	3	5	4.35	.633
KSB7	60	2	5	4.28	.761
KSB8	60	3	5	4.42	.645
KSB9	60	3	5	4.33	.681
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan tabel statistik deskriptif, dapat diketahui bahwa responden memiliki kecenderungan setuju terhadap dukungan organisasi yang dirasakan, keterikatan karyawan, dan perilaku berbagi pengetahuan, dapat dilihat pada nilai rata-rata atau *mean* yang seluruhnya ada diatas 3 (tiga). Terutama pada variabel keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan, jawaban responden

dominan setuju hingga sangat setuju (kecuali indikator *keterikatan karyawan ke-5* yang nilai rata-ratanya dibawah 4). *Standard deviation* dapat menunjukkan keberagaman jawaban responden. Semakin nilai *standard deviation* jauh dari 0 (nol), maka semakin beragam (heterogen) jawaban responden terhadap pernyataan di kuesioner (Cooper & Schindler, 2018). Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, maka dapat dikatakan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap kuesioner penelitian ini, dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (nilai *standard deviation* yang paling rendah adalah 0.565).

### 4.1.3. Uji Validitas

#### 4.1.3.1. Uji Validitas (*Pre-test*)

Sebelum mendistribusikan kuesioner kepada seluruh responden (60 tenaga kependidikan UPJ), peneliti menyebarkan kuesioner penelitian kepada 30 tenaga kependidikan Universitas Pembangunan Jaya untuk menguji validitas kuesioner. Setiap aitem pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan telah valid jika besaran nilai r-hitung lebih tinggi dibandingkan besaran nilai r-tabel. Perhitungan r-tabel dapat diperoleh dengan terlebih dahulu menentukan nilai *df* (*degree of freedom*), yaitu jumlah sampel (N) dikurangi dengan jumlah variabel yang diteliti (k), sebagai berikut.

$$df = N - k$$

$$df = 60 - 3$$

$$df = 57$$

Adapun nilai r-tabel dengan *df* sebesar 57 dan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 0.256 (Sugiyono, 2018). Hasil uji validitas *pre-test* dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas *Pre-test* Pearson Product Moment**

Butir Kuesioner	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
POS-1	0.878	0.256	Valid
POS-2	0.858	0.256	Valid
POS-3	0.812	0.256	Valid
POS-4	0.801	0.256	Valid
POS-5	0.787	0.256	Valid

POS-6	0.827	0.256	Valid
POS-7	0.791	0.256	Valid
POS-8	0.701	0.256	Valid
POS-9	0.836	0.256	Valid
POS-10	0.804	0.256	Valid
EE-1	0.723	0.256	Valid
EE-2	0.727	0.256	Valid
EE-3	0.717	0.256	Valid
EE-4	0.613	0.256	Valid
EE-5	0.718	0.256	Valid
EE-6	0.623	0.256	Valid
EE-7	0.704	0.256	Valid
EE-8	0.670	0.256	Valid
EE-9	0.803	0.256	Valid
EE-10	0.748	0.256	Valid
EE-11	0.732	0.256	Valid
EE-12	0.654	0.256	Valid
KSB-1	0.770	0.256	Valid
KSB-2	0.749	0.256	Valid
KSB-3	0.801	0.256	Valid
KSB-4	0.749	0.256	Valid
KSB-5	0.208	0.256	Tidak Valid
KSB-6	0.844	0.256	Valid
KSB-7	0.792	0.256	Valid
KSB-8	0.866	0.256	Valid
KSB-9	0.855	0.256	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Pada Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa ada satu aitem kuesioner dengan nilai r-hitung dibawah nilai r-tabel, yaitu aitem kuesioner dengan kode KSB5 dengan nilai r-hitung sebesar 0.208, sehingga aitem kuesioner tersebut dapat dikatakan tidak valid. Oleh karena itu, aitem kuesioner tersebut akan dikeluarkan dari kuesioner. Kuesioner dengan sisa 30 aitem pertanyaan dapat disimpulkan sudah valid dan siap didistribusikan kembali kepada seluruh responden yang berjumlah 60 responden.

#### 4.1.3.2. Uji Validitas (*Post-test*)

Setelah mendistribusikan kembali kuesioner kepada seluruh responden (60 tenaga kependidikan UPJ), peneliti kembali melakukan uji validitas dengan data yang telah diperoleh. Setiap aitem pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid apabila nilai *r*-hitung lebih besar dibandingkan nilai *r*-tabel. Adapun nilai *r*-tabel berdasarkan jumlah responden uji validitas ( $N=60$ ), *df* sebesar 57, dan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 0.256 (Sugiyono, 2018). Pada Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa kuesioner dengan 30 aitem pertanyaan dapat disimpulkan sudah valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Post-Test* Pearson Product Moment**

Butir Kuesioner	Nilai <i>r</i> -hitung	Nilai <i>r</i> -tabel	Keterangan
POS-1	0.878	0.256	Valid
POS-2	0.858	0.256	Valid
POS-3	0.812	0.256	Valid
POS-4	0.801	0.256	Valid
POS-5	0.787	0.256	Valid
POS-6	0.827	0.256	Valid
POS-7	0.791	0.256	Valid
POS-8	0.701	0.256	Valid
POS-9	0.836	0.256	Valid
POS-10	0.804	0.256	Valid
EE-1	0.723	0.256	Valid
EE-2	0.727	0.256	Valid
EE-3	0.717	0.256	Valid
EE-4	0.613	0.256	Valid
EE-5	0.718	0.256	Valid
EE-6	0.623	0.256	Valid
EE-7	0.704	0.256	Valid
EE-8	0.670	0.256	Valid
EE-9	0.803	0.256	Valid
EE-10	0.748	0.256	Valid
EE-11	0.732	0.256	Valid
EE-12	0.654	0.256	Valid
KSB-1	0.770	0.256	Valid
KSB-2	0.749	0.256	Valid

KSB-3	0.801	0.256	Valid
KSB-4	0.749	0.256	Valid
KSB-6	0.844	0.256	Valid
KSB-7	0.792	0.256	Valid
KSB-8	0.866	0.256	Valid
KSB-9	0.855	0.256	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti

#### 4.1.4. Uji Reliabilitas

##### 4.1.4.1. Uji Reliabilitas (*Pre-test*)

Pada uji reliabilitas, pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan *reliable* atau tidak *reliable* berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang diperlukan agar dapat dikatakan reliabel adalah diatas 0.7 (Creswell & Creswell, 2018).

Tabel 4.4 Tabel Hasil Uji Reliabilitas (*Pre-Test*)

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Reliabilitas
Dukungan organisasi yang dirasakan	10	0.959	Tinggi
Keterikatan karyawan	12	0.925	Tinggi
Perilaku berbagi pengetahuan	9	0.887	Tinggi

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki besaran *Cronbach's Alpha* yang berada diatas 0.7. Dari temuan tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh aitem *reliable* dan dapat digunakan untuk pengambilan data *post-test*.

##### 4.1.4.2. Uji Reliabilitas (*Post-test*)

Hasil uji reliabilitas *post-test* disajikan pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Tabel Hasil Uji Reliabilitas (*Post-Test*)

Variabel	Jumlah Aitem	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan Reliabilitas
Dukungan organisasi yang dirasakan	10	0.941	Tinggi
Keterikatan karyawan	12	0.905	Tinggi
Perilaku berbagi pengetahuan	8	0.919	Tinggi

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat bahwa ketiga variabel yang diteliti memiliki besaran *Cronbach's Alpha* yang berada diatas 0.7. Dari temuan tersebut dapat dinyatakan bahwa seluruh aitem masihn *reliable* setelah *post-test*.

#### 4.1.5. Uji Korelasi

Sebelum melakukan uji pengaruh, perlu dilakukan uji korelasi untuk memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki hubungan. Uji *Pearson* digunakan pada tahap ini melalui aplikasi SPSS. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Pearson**

		X	Z	Y
X (Dukungan Organisasi yang Dirasakan)	Korelasi Pearson	1	.559**	.477**
	Signifikansi		.000	.000
Z (Keterikatan Karyawan)	Korelasi Pearson	.559**	1	.691**
	Signifikansi	.000		.000
Y (Perilaku Berbagi Pengetahuan)	Korelasi Pearson	.477**	.691**	1
	Signifikansi	.000	.000	

**Sumber: Diolah oleh Peneliti**

Pada Tabel 4.6, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Z adalah 0.00 (lebih kecil dari 0.05), maka dapat disimpulkan jika variabel X memiliki korelasi dengan variabel Z. Hal yang sama diperoleh pada variabel X terhadap variabel Y, dimana nilai signifikansi adalah 0.00 ( $< 0.05$ ), maka dapat disimpulkan jika variabel X memiliki korelasi dengan variabel Y. Pada bagian variabel Z terhadap variabel Y, diperoleh besaran signifikansi adalah 0.00 ( $< 0.05$ ), maka variabel Z dinyatakan memiliki korelasi dengan variabel Y.

**Tabel 4.7 Interval Koefisien Pearson**

Interval	Keterangan
0.80 – 1.00	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.40 – 0.599	Sedang
0.20 – 0.399	Lemah
0.00 – 0.199	Sangat Lemah

**Sumber: (Dahlioni et al., 2020)**

Dengan hasil nilai *Pearson Correlation*, dapat dilihat derajat hubungan masing-masing variabel. Variabel X memiliki korelasi yang sedang dengan

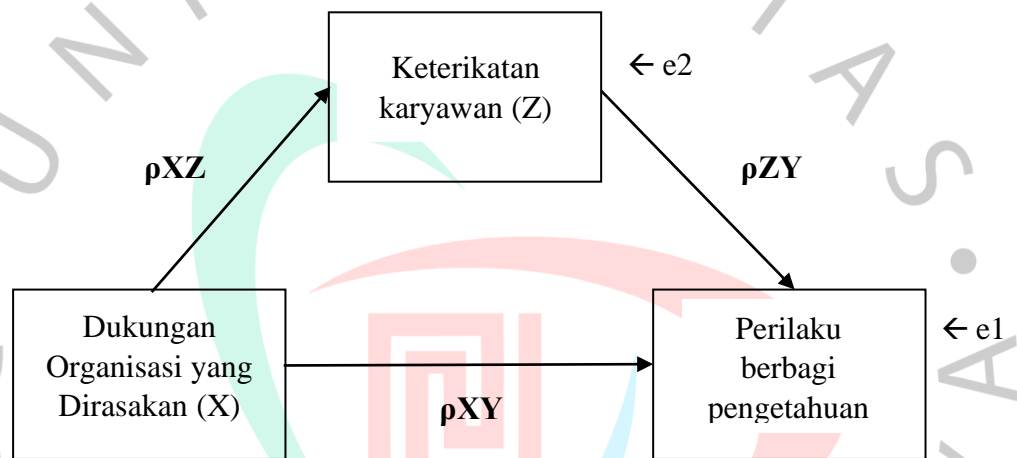


variabel Z, terlihat dari nilai *Pearson Correlation* sebesar 0.559. Variabel X memiliki korelasi yang sedang dengan variabel Y, terlihat dari nilai *Pearson Correlation* sebesar 0.477. Sedangkan variabel Z memiliki korelasi yang kuat dengan variabel Y, terlihat dari nilai *Pearson Correlation* sebesar 0.691.

#### 4.1.6. Uji Path Analysis

Pada gambar berikut, peneliti menggambarkan diagram jalur (*path diagram*) berdasarkan variabel yang diteliti.

Gambar 4.1 Path Diagram



Sumber: Diolah oleh Peneliti

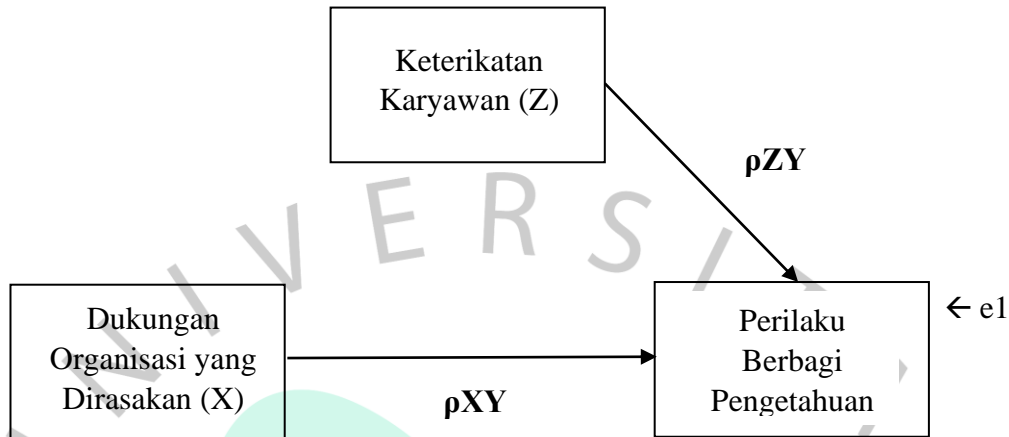
Keterangan:

- X : Variabel Dukungan organisasi yang dirasakan (POS)
- Y : Variabel Perilaku berbagi pengetahuan (KSB)
- Z : Variabel Keterikatan karyawan (EE)
- $\rho$  : Koefisien masing-masing variabel
- $\rho_{XZ}$  : Koefisien jalur POS terhadap EE
- $\rho_{XY}$  : Koefisien jalur POS terhadap KSB
- $\rho_{ZY}$  : Koefisien jalur EE terhadap KSB
- e : Variabel lain yang tidak diteliti

Uji *path analysis* atau analisis jalur akan dilakukan dengan menggunakan 2 jalur model. Jalur model 1 akan menguji pengaruh Variabel X terhadap Y melalui variabel mediasi Z. Sedangkan jalur model 2 akan menguji pengaruh variabel X terhadap Z.

#### 4.1.6.1. Uji *Path Analysis* Jalur Model 1

Gambar 4.2 Jalur Model 1



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Pada perhitungan *path analysis*, besar pengaruh dapat dilihat dari hasil nilai koefisien. Gambar 4.2 menggambarkan jalur model 1 dimana yang akan diuji adalah pengaruh tidak langsung X terhadap Y melalui Z. Namun karena keterbatasan pada program SPSS, sehingga besaran pengaruh tidak langsung ini tidak dapat secara otomatis muncul, melainkan harus melalui perhitungan manual antara hasil koefisien  $\rho_{ZY}$  di jalur model 1 dikalikan dengan  $\rho_{XZ}$  di hasil koefisien di jalur model 2 (Lihat Tabel 4.10). Selain itu, pada jalur model ini juga dapat dilihat besaran pengaruh langsung dari variabel Z ke Y.

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Analisis Jalur Model 1

Model		Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi		Signifikansi
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Konstan)	8.574	3.443		2.491	.016
	X	.088	.076	.132	1.160	.251
	Z	.440	.081	.617	5.408	.000

Variabel Dependen: Y

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Tabel 4.8 merupakan hasil uji *path analysis* untuk jalur model 1. Dari Tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8.574 + 0.088X + 0.562Z + e$$

Melalui besaran *constant* sebesar 3.670, dimana angka ini menunjukkan bahwa besar Y tanpa adanya variabel X dan Z adalah sebesar 8.574. Pada variabel X, diperoleh nilai koefisien B sebesar 0.088, yang artinya besar pengaruh X terhadap Y sangat lemah, yaitu sebesar 8.8%. Sedangkan pada variabel Z, diperoleh nilai koefisien B sebesar 0.440, yang artinya besar pengaruh Z terhadap Y cukup kuat, yaitu sebesar 44%.

**Tabel 4.9 Interval Koefisien Regresi**

Interval	Keterangan
$\geq 80,00\%$	Sangat Kuat
60% – 79,99%	Kuat
40% – 59,99%	Cukup Kuat
20% – 39,99%	Lemah
$\leq 19,99\%$	Sangat Lemah

Sumber: (Wufron, 2020)

Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0.251 ( $>0.05$ ) yang artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Dukungan organisasi yang dirasakan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Sedangkan untuk nilai signifikansi variabel Z terhadap Y adalah sebesar 0.00 ( $<0.05$ ) yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel keterikatan karyawan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Selain itu diperoleh hasil besaran koefisien untuk  $\rho_{XY}$  sebesar 0.088 dan nilai koefisien untuk  $\rho_{ZY}$  adalah sebesar 0.440.

**Tabel 4.10 Hasil Model Summary Jalur Model 1**

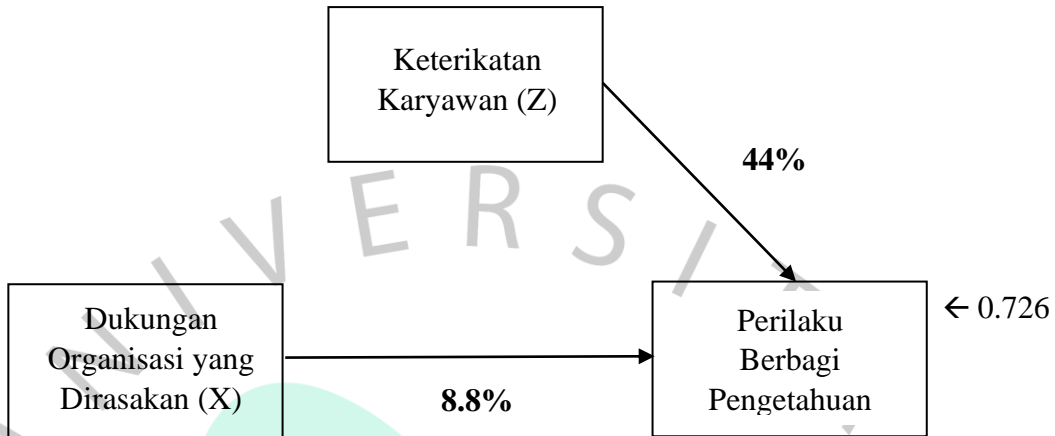
Model	Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R Square
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.472

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Pada jalur model 1 diperoleh hasil *R Square* adalah 0.472 yang memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan keterikatan karyawan terhadap perilaku berbagi pengetahuan adalah sebesar 47.2%, sementara sisa 52.8% pengaruh lainnya berasal dari variabel yang tidak diteliti. Perlu dipahami bahwa pada jalur model 1 belum terhadap hubungan mediasi, melainkan variabel X dan variabel Z masing-masing berperan sebagai variabel independent dan variabel Y berperan sebagai variabel dependen. Adapun

nilai  $e1 = \sqrt{1-0.472} = 0.726$ . Dengan demikian diperoleh *path diagram* untuk jalur model 1 adalah sebagai berikut.

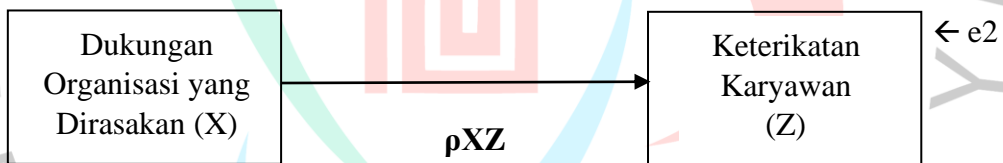
Gambar 4.3 Hasil Jalur Model 1



Sumber: Diolah oleh Peneliti

#### 4.1.6.2. Uji *Path Analysis* Jalur Model 2

Gambar 4.4 Jalur Model 2



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Gambar 4.4 menggambarkan jalur model 2 dimana yang akan diuji adalah pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Z. Hasil uji *path analysis* untuk jalur model 2 dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Analisis Jalur Model 2

Model		Koefisien Tidak Terstandarisasi		Koefisien Terstandarisasi	t	Signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	31.382	3.722		8.431	.000
	X	.523	.102	.559		

Variabel Dependen: Z

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Tabel 4.11 merupakan hasil uji *path analysis* untuk jalur model 2. Dari Tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31.382 + 0.523X + e$$

Melalui besaran *constant* sebesar 31.382, dimana angka ini menunjukkan bahwa besar Y tanpa adanya variabel X adalah sebesar 31.382. Pada variabel X, diperoleh nilai koefisien B sebesar 0.523, yang artinya besar pengaruh X terhadap Y cukup kuat, yaitu sebesar 52.3%.

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel X terhadap variabel Z adalah sebesar 0.00 (<0.05) yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dukungan organisasi yang dirasakan tenaga kependidikan UPJ terhadap keterikatan. Kemudian, diperoleh hasil besaran koefisien untuk  $\rho_{XZ}$  yaitu sebesar 0.559.

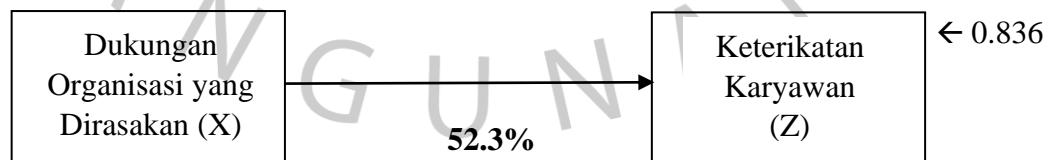
**Tabel 4.12 Hasil Model Summary Jalur Model 2**

Model	Nilai R	Nilai R Square	Nilai Adjusted R Square
1	.559 <sup>a</sup>	.312	.301

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Pada jalur model 2 diperoleh hasil *R Square* adalah 0.301, dimana menandakan sumbangan pengaruh variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterikatan karyawan adalah sebesar 30.1%. Adapun nilai  $e^2 = \sqrt{1 - 0.301} = 0.836$ . Dengan demikian diperoleh *path diagram* untuk jalur model 2 adalah sebagai berikut.

**Gambar 4.5 Hasil Jalur Model 2**



Sumber: Diolah oleh Peneliti

#### 4.1.6.3. Gabungan Hasil Uji *Path Analysis* Jalur Model 1 dan 2

Setelah melakukan uji *path analysis* pada jalur model 1 dan 2, langkah selanjutnya adalah menggabungkan hasil kedua jalur model tersebut untuk dapat mengetahui besaran pengaruh tidak langsung dalam model penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan perhitungan manual antara hasil koefisien  $\rho_{ZY}$  di jalur model 1 dikalikan dengan  $\rho_{XZ}$  di hasil koefisien di jalur model 2. Perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13.

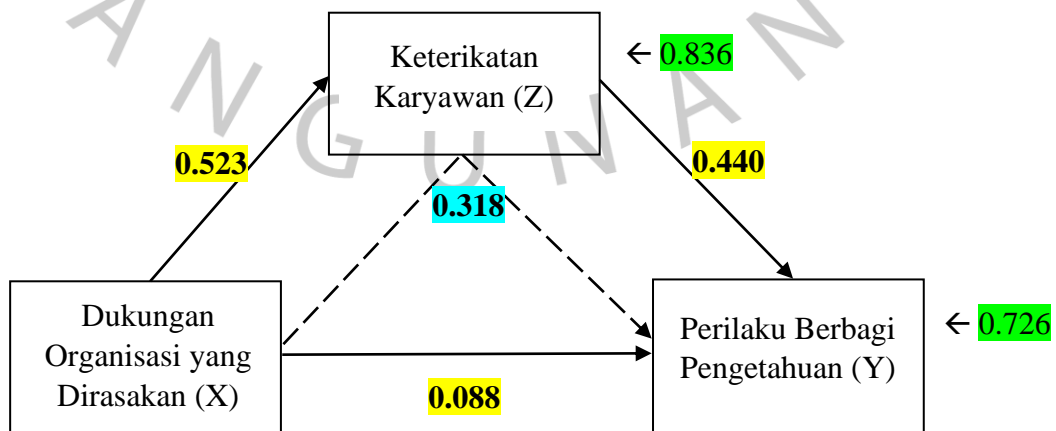
**Tabel 4.13 Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Keterangan
Dukungan organisasi yang dirasakan (X)	Keterikatan karyawan (Z)	0.523		0.523	Cukup Kuat
Dukungan organisasi yang dirasakan (X)	Perilaku berbagi pengetahuan (Y)	0.088	0.230 ( $\rho_{XZ} * \rho_{ZY}$ )	0.318	Lemah
Keterikatan karyawan (Z)	Perilaku berbagi pengetahuan (Y)	0.440		0.440	Cukup Kuat

Sumber: Diolah oleh Peneliti




Dari gabungan hasil uji *path analysis* jalur model 1 dan 2, kemudian dapat dibuat model penelitian sebagai berikut.

**Gambar 4.6 Hasil Path Diagram**



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Keterangan:

-  = Pengaruh Langsung
-  = Pengaruh Tidak Langsung
-  = *Standard Error / Residual*

#### 4.1.7. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji *path analysis*, tahapan selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *t-test*, dimana hasil nilai *t*-hitung sebenarnya telah diperoleh pada tahapan uji *path analysis* (analisis jalur) pada bagian sebelumnya. Untuk menentukan hipotesis mana yang diterima, nilai *t-value* dibandingkan dengan nilai *t-table*, Jika nilai *t-value* lebih besar daripada *t-table*, H<sub>0</sub> akan ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Begitupun sebaliknya jika nilai *t*-hitung lebih kecil daripada *t*-tabel, H<sub>0</sub> akan diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

$$df = N - k$$

$$df = 60 - 3$$

$$df = 57$$

Untuk *t*-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, variabel sejumlah 3, jumlah sampel 60 responden, dan nilai *df* 57 adalah sebesar 2.002. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.14.

**Tabel 4.14 Tabel Pengujian Hipotesis 1-3**

Hipotesis (H)	<i>T-values</i>	<i>T-table</i>	Keterangan
1	5.134	2.002	Diterima
2	1.160	2.002	Ditolak
3	5.408	2.002	Diterima

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh hasil dari jalur model antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif, dengan nilai *T* yang dihasilkan adalah  $5.134 > 2.002$ . Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dapat disebutkan bahwa semakin tinggi nilai

dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka akan semakin meningkatkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh hasil dari jalur model antara dukungan organisasi yang dirasakan terhadap perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif, namun besaran nilai T yang dihasilkan lebih rendah dibandingkan *T-table* ( $1.160 < 2.002$ ). Temuan tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disebutkan bahwa jika nilai dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka tidak berpengaruh terhadap munculnya perilaku berbagi pengetahuan.

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh hasil dari jalur model antara keterikatan karyawan terhadap perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif, dengan nilai T yang dihasilkan adalah  $5.408 > 2.002$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dapat disebutkan bahwa semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka akan semakin meningkatkan munculnya perilaku berbagi pengetahuan.

Untuk menguji hipotesis yang ke-4 yaitu “Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan mediasi keterikatan karyawan”, dapat membandingkan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) dan antara jalur model dengan pengaruh langsung dan jalur model dengan pengaruh tidak langsung.

**Tabel 4.15 Tabel Pengujian Hipotesis 4**

Hipotesis (H)	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
4	0.088	0.318	Diterima

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Dengan membandingkan besaran pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, terlihat bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh langsung, yaitu sebesar  $0,476 > 0.132$ , artinya ada pengaruh positif antara variabel POS terhadap perilaku *knowledge sharing* dengan variabel keterikatan karyawan yang memiliki peran mediasi. Dapat disebutkan bahwa semakin tinggi nilai dukungan organisasi yang dirasakan tenaga kependidikan



UPJ, kemudian akan semakin meningkatkan *engagement* karyawan, dimana secara tidak langsung semakin tingginya keterikatan karyawan juga akan membuat perilaku berbagi pengetahuan meningkat.

#### 4.2. Pembahasan

Pada penelitian ini, 60 responden yang dituju yaitu tenaga kependidikan Universitas Pembangunan Jaya yang memiliki masa kerja (min. 1 tahun) telah mengisi kuesioner dan seluruh data tersebut digunakan menjadi dasar analisis data. Kuesioner penelitian ini sebelumnya sudah teruji valid dan reliabel. Ketika data dianalisa dengan uji statistik deskriptif, dapat terlihat bahwa responden memiliki kecenderungan jawaban setuju pada seluruh aitem kuesioner, dimana nilai *mean* atau rata-rata diatas 3 (tiga). Jawaban responden terhadap pernyataan di kuesioner juga dapat dikatakan beragam dengan nilai *standard deviation* yang jauh dari angka 0 (nilai *standard deviation* yang paling rendah adalah 0.565).

Berdasarkan hasil analisa statistik deskriptif pada Tabel 4.1, terlihat bahwa nilai *mean* variabel dukungan organisasi yang dirasakan secara garis besar lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata variabel keterikatan karyawan dan perilaku berbagi pengetahuan. Pada variabel dukungan organisasi yang dirasakan, dapat dilihat bahwa aitem kuesioner dengan nilai *mean* yang terendah adalah aitem POS3 dan POS4, yaitu sebesar 3.35 dan 3.32. Aitem POS3 adalah “Bantuan tersedia dari UPJ ketika saya memiliki masalah” Dan aitem POS4 adalah “Perusahaan benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya”.

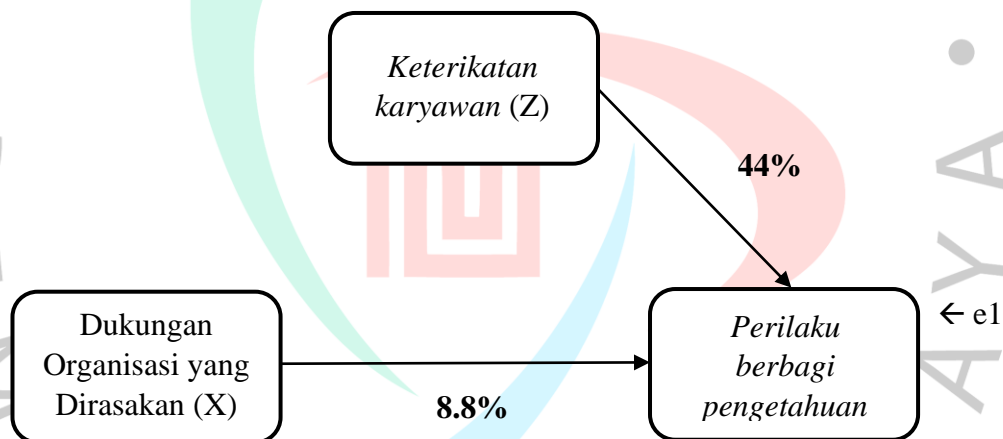
Meskipun nilai rata-rata untuk kedua aitem tersebut masih diatas 3 (jawaban netral) namun rendahnya nilai rata-rata untuk kedua aitem tersebut dibandingkan aitem yang lain menunjukkan bahwa terdapat banyak responden yang merasa tidak setuju dengan kedua pernyataan tersebut. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa ada tenaga kependidikan UPJ yang tidak merasakan bantuan dari perusahaan ketika mereka menghadapi masalah (POS3) dan mereka tidak merasakan bahwa perusahaan betul-betul peduli dengan kesejahteraan mereka (POS4). Interpretasi inilah yang dapat menjadi dasar bagi UPJ untuk dapat meningkatkan dukungan organisasi, tidak hanya secara finansial (kompensasi) namun juga dukungan lainnya seperti dukungan ketika karyawan mengalami

masalah, atau bentuk dukungan lainnya yang betul-betul mendukung kesejahteraan karyawan.

### Pengujian Pengaruh Langsung

Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Peneliti membentuk 2 jalur model agar dapat mengidentifikasi perbedaan antara pengaruh langsung serta pengaruh tidak langsung dalam model penelitian ini. Jalur model 1 menguji pengaruh langsung variabel POS terhadap perilaku berbagi pengetahuan ( $\rho_{XY}$ ) dan ditemukan pengaruh yang tidak signifikan, dimana besaran signifikansi adalah sebesar 0.251 ( $>0.05$ ), yang menandakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan oleh tenaga kependidikan UPJ tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada terbentuknya perilaku berbagi pengetahuan.

Gambar 4.7 Hasil Pengujian Jalur Model 1



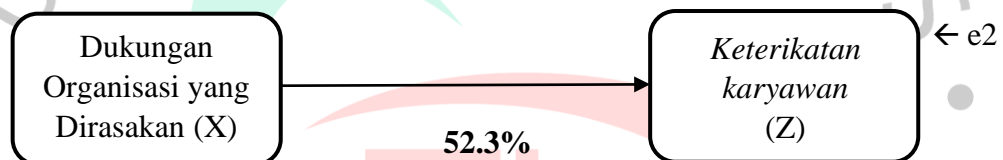
Sumber: Diolah oleh Peneliti

Temuan ini berbeda dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian terdahulu menemukan pengaruh POS terhadap perilaku berbagi pengetahuan. POS disebutkan dapat meningkatkan kemauan dan keinginan karyawan untuk melakukan perilaku berbagi pengetahuan (Cugueró-Escofet *et al.*, 2019). Walaupun hasil yang ditemukan berbeda dengan hipotesis 2, namun sebenarnya temuan ini justru akan mendukung hipotesis 4 mengenai pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini. Secara lebih detail akan dijelaskan pada bagian penjelasan pengaruh tidak langsung.

Pada jalur model 1 ini juga menguji pengaruh langsung variabel keterikatan karyawan terhadap perilaku berbagi pengetahuan ( $\rho_{ZY}$ ) dan

ditemukan pengaruh yang signifikan, dimana besaran signifikansi adalah sebesar 0.00 ( $< 0.05$ ), yang menandakan bahwa ketika tenaga kependidikan UPJ memiliki keterikatan dengan UPJ, maka akan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap terbentuknya perilaku berbagi pengetahuan. Artinya, semakin tinggi keterikatan tenaga kependidikan UPJ dengan organisasi, maka akan semakin tinggi juga terbentuknya perilaku *knowledge sharing*. Temuan ini serupa dengan berbagai penelitian terdahulu, dimana keterikatan karyawan dinyatakan dapat memunculkan motivasi intrinsik sehingga karyawan menjadi terinspirasi untuk membantu rekannya dengan cara berbagi pengetahuan (Wu & Lee, 2020; Yadav *et al.*, 2019).

Gambar 4.8 Hasil Pengujian Jalur Model 2



Sumber: Diolah oleh Peneliti

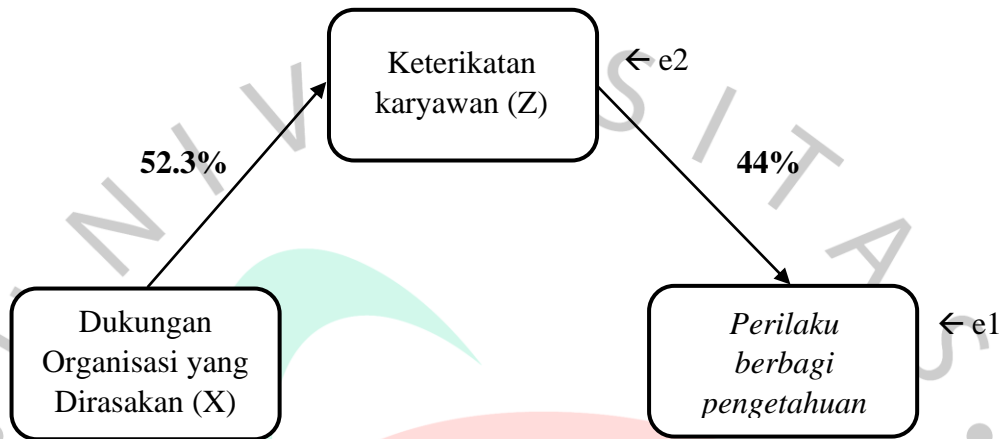
Jalur model 2 menguji pengaruh langsung variabel POS terhadap variabel keterikatan karyawan dan ditemukan pengaruh yang signifikan, dimana besaran signifikansi lebih rendah dari 0.05. Besaran ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan UPJ merasakan dukungan organisasi terhadap dirinya, maka akan memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap terbentuknya keterikatan karyawan dengan perusahaan. Artinya, ketika persepsi dukungan yang dirasakan oleh tenaga kependidikan UPJ tinggi, maka keterikatan antara tenaga kependidikan UPJ dengan organisasi UPJ akan semakin meningkat juga. Temuan ini serupa dengan hasil berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan organisasi terhadap dirinya, maka karyawan akan membentuk nilai-nilai yang serupa dengan organisasi, sehingga pada akhirnya akan merasa terikat dengan organisasi (Eisenberger *et al.*, 2020).

### Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dalam model penelitian ini adalah pengaruh variabel POS terhadap variabel perilaku berbagi pengetahuan dengan adanya

mediasi dari variabel keterikatan karyawan. Artinya, variabel keterikatan karyawan akan menjadi perantara variabel dukungan organisasi yang dirasakan dan variabel perilaku berbagi pengetahuan. Besaran pengaruh tidak langsung dapat diperoleh dengan mengalikan antara  $\rho_{XZ}$  dan  $\rho_{ZY}$  (Andika et al., 2019).

Gambar 4.9 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Pada jalur model 1 (hipotesis 2) yang menguji pengaruh variabel dukungan organisasi yang dirasakan terhadap variabel perilaku berbagi pengetahuan, tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan, dan besaran koefisien beta yang diperoleh adalah sebesar 0.088. Namun, setelah pengujian pengaruh tidak langsung, hasil koefisien beta yang diperoleh adalah sebesar 0.318, yaitu hasil perkalian antara 0.523 dan 0.440. Hasil tersebut lebih besar dari koefisien pada pengaruh langsung ( $0.318 > 0.088$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan memiliki peran mediasi dalam hubungan pengaruh variabel POS terhadap variabel perilaku berbagi pengetahuan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika tenaga kependidikan UPJ merasakan dukungan yang diberikan organisasi, maka akan semakin meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi, dimana secara tidak langsung tingginya keterikatan karyawan akan memunculkan perilaku berbagi pengetahuan di kalangan tenaga kependidikan UPJ.