



PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN JOBDESK TERHADAP KINERJA GURU DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SEBAGAI INTERVENING

Olta Mal Sandi^{1*}, Vivi Nila Sari², Selvi Yona Sari³

oltamalsandi@gmail.com¹

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

*) corresponding author

Keywords	Abstract
Knowledge Management, Jobdesk, Organizational Citizenship Behavior, Teacher Performance	<i>This study aims to examine the effect of Knowledge Management and Job Descriptions on Teacher Performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an intervening variable at SMAN 1 Batang Kapas, Pesisir Selatan Regency, West Sumatra. The population in this study consists of 44 respondents. The sample also consists of 44 respondents using a saturated sampling technique. The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) 3.0. The results of the data analysis conclude that there is a significant negative effect of Knowledge Management on Organizational Citizenship Behavior. There is a significant positive effect of Job Descriptions on Organizational Citizenship Behavior. There is a significant negative effect of Knowledge Management on Teacher Performance. There is a significant positive effect of Job Descriptions on Teacher Performance. There is a significant positive effect of Organizational Citizenship Behavior on Teacher Performance. There is an insignificant negative effect of Knowledge Management on Teacher Performance through Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. There is a significant positive effect of Job Descriptions on Teacher Performance through Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable.</i>

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalankan fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan

mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya [1].

Diantara beberapa sumber daya yang ada di organisasi, sumber daya manusia (pegawai) merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta dan kemampuan yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja sehingga organisasi yang baik dan berkembang akan menitik beratkan pada perubahan internal yang positif berupa sumber daya manusia yang berkualitas dalam menampilkan kinerja sebagai upaya untuk menghadapi perubahan- perubahan lingkungan dan tuntutan global. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Menurut [2] Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Setiap orang yang bekerja memiliki standar kinerja yang dapat

membuat orang terpacu dalam melaksanakan pekerjaannya, ini dimaksudkan agar guru dapat melampaui standar yang ditetapkan. Kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu kemampuan, usaha dan kesempatan, yang mana bermuara pada hasil kerja yang dicapai.

Pengetahuan (knowledge) di dalam suatu organisasi perlu dikelola dan didokumentasikan dengan baik. Pengetahuan yang terdokumentasi dengan baik dapat menjadi acuan bagi individu dalam mendapatkan suatu pengetahuan yang diperlukan, pada lembaga pendidikan knowledge sharing menjadi proses penting yang harus dilakukan untuk menjaga kelestarian dan mencapai keunggulan kompetitif dalam perannya sebagai pusat knowledge Knowledge sharing dalam organisasi sangat menarik bagi peneliti dan praktisi.

Menurut [3] Untuk mengelola manusia secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi manusia berperilaku di tempat kerja. Organisasi yang sukses akan membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang bersedia melakukan

tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang disebut dengan organizational citizenship behavior (OCB) sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 20 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri predisposisi pegawai yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. Dasar sikap mengindikasikan bahwa pegawai terlibat dalam OCB untuk membalas tindakan organisasi. Menurut Robbins organizational citizenship behavior (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi.

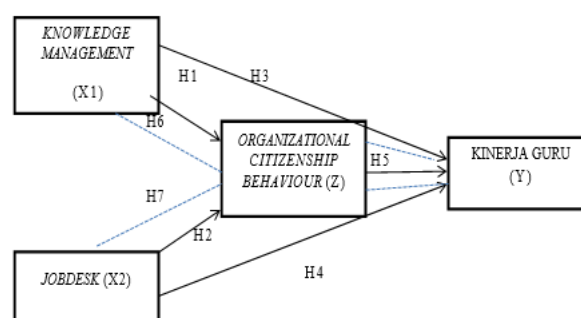
Perilaku Organizational Citizenship behavior sering di kaitkan dengan keikhlasan pegawai dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya.

Apabila seorang pegawai mampu bekerja lebih dalam suatu pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya maka hal tersebut menjadikan suatu kepuasan tersendiri bagi diri seorang pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif.

2. Kerangka Berfikir

Menurut [4] menjelaskan bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berikut dikemukakan kerangka berfikir penelitian.

Gambar 1. Kerangka Berfikir



3. Metodologi Penelitian Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya [5]. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yang ada pada SMAN 1 Batang Kapas adalah sebanyak 44 Responden yang terhitung sebagai guru pada SMAN 1 Batang Kapas. Menurut (Suristya, 2021) Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dimana seluruh popuasi dijadikan sampel Maka dalam penelitian ini sampel yang diambil ada 44 Responden Pada SMAN 1 Batang Kapas.

Menurut (Junianto & Sabtohadhi, 2019) Pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitian ini adalah Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator. Menurut (Sugiyono, 2019) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4. Uji Hipotesis (Structural Model atau Inner model)

Menurut [9] Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran

besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik boothstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) yaitu software Smart PLS. Dalam analisis dengan menggunakan PLS ada beberapa hal yang dilakukan yaitu:

- a. Evaluasi Model Pengukuran (outer model) Evaluasi model pengukuran pada SEM- PLS perlu dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Pada uji validitas dapat dilakukan dengan melihat convergent validity dan discriminant validity dari indikatornya.
- b. Menilai Inner Model atau Structural Model Menganalisis pengaruh antar variabel laten disebut model struktural (inner model). Evaluasi terhadap inner model dapat dilakukan dengan melihat besarnya R² (R- square). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen.
- c. Mengkonstruksi diagram jalur
- d. Estimasi
Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan prosedur Bootstrapping. Nilai yang dihasilkan berupa nilai T statistik yang kemudian dibandingkan dengan t tabel. Apabila nilai t statisitik > t tabel maka nilai estimasi koefisien jalur tersebut signifikan.
- e. Goodness of fit
Evaluasi goodness of fit model struktural diukur dengan melihat nilai koefisien parameter dan melihat nilai R² yang diperoleh pada setiap variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

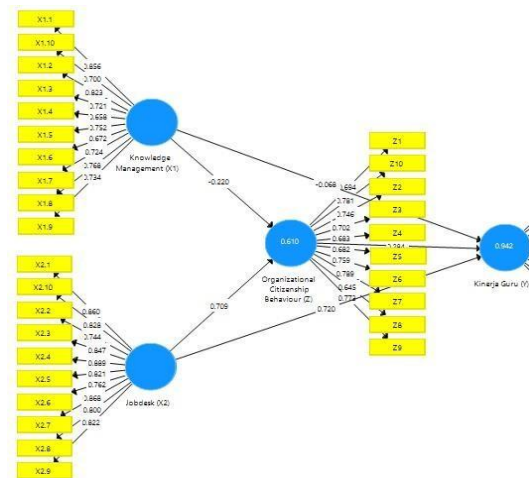
Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (Path analysis). Pengaruh masing-masing variabel akan dilihat dari hasil uji t. Sebelum dilakukan uji t akan diuji terlebih dahulu fit model dengan uji F dan koefisien determinasi dengan adjusted R².

5. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengujian Outer Model

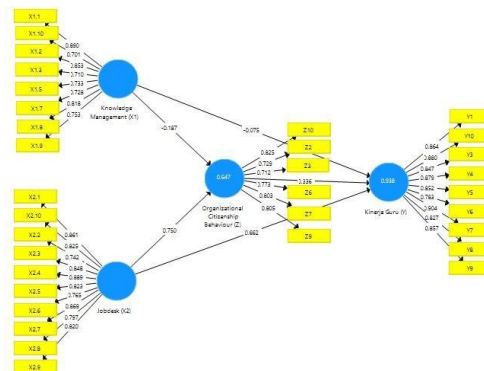
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksinya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,5, namun menurut (E.Prasetyo, 2021) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,5.

Indikator dinyatakan tidak valid jika memiliki faktor pemuatan di atas 0,5 untuk membangun tujuan. Berikut adalah diagram loading factor untuk masing-masing indikator dalam model penelitian :



Gambar 2. Loading factor Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi loading factor sebelum eliminasi sebagaimana yang terlihat pada gambar 4.2 Secara umum telah ditemukan nilai loading factor sebelum eliminasi. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai validity test di atas 0,5, namun menurut (E.Prasetyo, 2021) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,5.



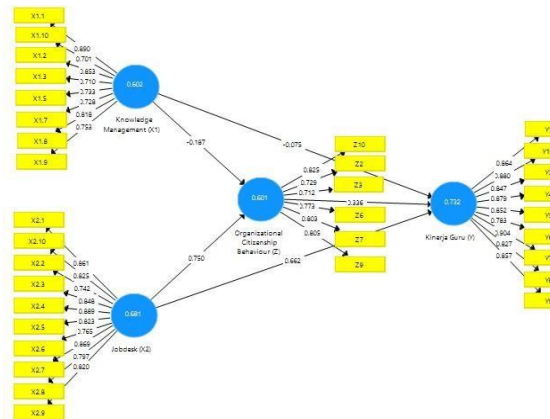
Gambar 3. Loading Factor Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model data dengan menggunakan SmartPLS, dihasilkan nilai korelasi loading factor setelah eliminasi sebagaimana yang terlihat pada gambar diatas Secara umum telah ditemukan nilai validity test yang layak atau valid, dimana masing-masing item pernyataan yang ada telah memiliki nilai validity test di atas 0,5. Untuk menentukan tingkat kelayakan model dan validitas seluruh item pernyataan, dapat dilihat juga dengan memperhatikan suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai validity test di atas 0,5, namun menurut (E.Prasetyo, 2021) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai convergent

validity di atas 0,5.

2. pengujian inner

Hasil Uji Average Variance Extrated (AVE)



Gambar 4. Avarage Variance Extrated (AVE)

Gambar 4 memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0,518 dalam konstruk Y (Kinerja Guru). Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extrated (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) Berdasarkan dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extrated (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS. Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t- statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H0 ditolak dan Jika t- statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut tabel hasil output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel 4.17

Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	Keterangan
Knowledge Management (X1) -> Organizational Citizenship Behaviour (Z)	-0.187	0.095	1.971	Hipotesis Diterima
Jobdesk (X2) -> Organizational Citizenship Behaviour (Z)	0.750	0.063	11.926	Hipotesis Diterima
Knowledge Management (X1) -> Kinerja Guru (Y)	-0.137	0.040	3.410	Hipotesis Diterima
Jobdesk (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0.914	0.022	42.191	Hipotesis Diterima
Organizational Citizenship Behaviour (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.336	0.096	3.510	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk Knowledge Management dan Jobdesk terhadap Kinerja Guru, Knowledge Management, Jobdesk dan Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Guru. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

Selanjutnya untuk melihat untuk melihat hubungan atau kuualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6,7 Berikut ditampilkan Path analysis untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami pengaruh Knowledge Management dan Jobdesk terhadap kinerja Guru dengan Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel intervening pada SMAN 1 Batang Kapas, sebagai berikut :

Result For Path Analysis

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	Keterangan
Knowledge Management (X1) -> Organizational Citizenship Behaviour (Z)->Kinerja Guru (Y)	-0.063	0.044	1.429	Hipotesis Ditolak
Jobdesk (X2) -> Organizational Citizenship Behaviour (Z)->Kinerja Guru (Y)	0.252	0.082	3.076	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh Knowledge Management dan Jobdesk terhadap Kinerja Guru melalui Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel intervening pada SMAN 1 Batang Kapas. dapat disimpulkan bahwa:

1. Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour
2. Jobdesk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behaviour.
3. Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
4. Jobdesk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
5. Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
6. Knowledge Management berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru

Melalui Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel Intervening.

7. Jobdesk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Melalui Organizational Citizenship Behaviour sebagai variabel Intervening.

REFERENSI

- [1] I. Q. Fajrin and H. Susilo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)," *J. Adm. Bisnis*, vol. 61, no. 4, pp. 117–124, 2018.
- [2] F. Zahra, H. Sunaryo, and Khalikkushabir, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 1 Arjasa," *J. Ris. Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 66–76, 2020.
- [3] R. Lukito, "Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo," *Agora*, vol. 8, no. 2, 2020.
- [4] R. Hidayat, F. A. Hayati, and D. I. Jaswita, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika, Depok, Jawa Barat," *J. Ilm. Mhs.*, vol. 1, no. 1, p. 36, 2021, doi: 10.32493/jmw.v1i1.9443.
- [5] D. Ilham, D. Sunarsi, U. Suryakencana, and J. Barat, "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia," vol. 4, no. 3, pp. 332–346, 2021.
- [6] K. L. Suristya and N. R. Adi, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilm. Manaj. Bisnis dan Inov. Univ. Sam Ratulangi)*, vol. 8, no. 1, pp. 50–70, 2021, doi: 10.35794/jmbi.v8i1.32584.
- [7] D. Junianto and J. Sabtohadhi, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi," *J. Ilmu-Ilmu Ekon.*, vol. 12, no. 2, pp. 12–22, 2019.
- [8] Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [9] T. Yuwono, D. Novitasari, D. Hutagalung, and I. Sasono, "Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta," *J. Educ. sychology Couns.*, vol. 2, no. 1, pp. 582– 599, 2020.
- [10] G. B. Saputro and H. Siagian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood," *Agora*, vol. 5, no. 3, pp. 1–8, 2017.