

DETERMINAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA HUBUNGAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP BERBAGI PENGETAHUAN

¹Dina Fitriani, ²Ririn Handayani, ³Fahmi Oermar
^{1,2,3}Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning,
Jl. Yos Sudarso km 8 Rumbai-Pekanbaru
Email: dina@unilak.ac.id, ririn@unilak.ac.id, fahmieoemar@unilak.ac.id

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia juga sebagai penentu bagi keefektifan berjalannya suatu perusahaan atau instansi. Selain pemenuhan sumber daya manusia yang baik, berbagi pengetahuan juga merupakan sumber penting bagi organisasi yang merupakan proses timbal balik dimana individu saling berbagi pengetahuan. Dalam situasi kerja keinginan untuk melakukan berbagi pengetahuan tergantung dari gaya kepemimpinan yang ada didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan servant leadership terhadap perilaku berbagi pengetahuan Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar di Universitas Lancang Kuning. Responden penelitian ini berjumlah 167 orang yang ditentukan secara proposional random sampling. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, interaksi servant leadership dengan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Kata Kunci: *Servant Leadership*, berbagi pengetahuan, OCB

ABSTRACT

The success of an organization is influenced by the human resources in it. Human resources (HR) is one of the most valuable assets owned by an organization, because humans are the only resource that can drive other resources. Human Resources is also a determinant of the effectiveness of running a company or agency. In addition to fulfilling good human resources, knowledge sharing is also an important resource for organizations which is a reciprocal process in which individuals share knowledge with each other. In a work situation the desire to share knowledge depends on the leadership style that is in it. This study aims to analyze the influence of servant leadership style on knowledge-sharing behavior. The data sources in this study are primary data where the data collection method uses a questionnaire method distributed at Lancang Kuning University. Respondents in this study amounted to 167 people who were determined by proportional random sampling. The data analysis technique used is path analysis. The results showed that the servant leadership leadership style had a positive and significant effect on knowledge sharing, OCB had a positive and significant effect on knowledge sharing, the interaction of servant leadership with OCB had a positive and significant effect on knowledge sharing.

Keywords: *Servant Leadership*, knowledge sharing, OCB

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Di samping itu, Rahajaan, Swasto, dan Rahardjo (2012) menjelaskan bahwa sumber daya manusia menjadi modal utama suatu organisasi yang dapat terwujud dengan adanya keterampilan, kemampuan, motivasi, kepribadian, dan nilai kultural organisasi ataupun beragam perilaku dan performa dari karyawannya.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990), dalam Menon, (2002:44) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Dalam organisasi ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai sebagai bawahan (Mulyadi dan Rivai, 2009:332). Kemudian, OCB adalah suatu perilaku positif yang dimiliki karyawan berupa ekspresi kesetiaan dan sukarela dalam bekerja, bersedia memajukan organisasi tanpa mengharap pamrih, serta mampu menghadapi tantangan dalam organisasi (Susanti, 2015). Sehubungan dengan hal tersebut, Rahman (2014) juga menjelaskan bahwa OCB adalah bentuk dari perilaku ekstra peran (*extra role behavior*) karena tingkah laku *extra role* adalah bebas dari reward dan terkait dengan penghargaan intrinsik. Yang dimaksud dengan penghargaan intrinsik pada perilaku OCB adalah sebagai wujud kepuasan karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah melakukan sesuatu yang lebih untuk organisasi. Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang di luar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya.

Faktor lain juga yang mempengaruhi OCB adalah gaya kepemimpinan salah satunya adalah *servant leadership*. *Servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari hati yang berkehendak untuk melayani (Greenleaf, 2002 dalam widodo 2014). Orientasi *servant leadership* adalah untuk melayani pengikut dengan standar moral spiritual. Para pemimpin-pelayan (*servant leadership*) biasanya menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas utama dan

memperlakukannya sebagai rekan kerja, sehingga kedekatan diantara keduanya sangatlah erat karena saling terlibat satu sama lain.

Menyadari pentingnya OCB dalam sebuah organisasi perusahaan, penerapan perilaku OCB di organisasi pendidikan pun sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan, organisasi pendidikan merupakan salah satu wadah untuk menciptakan SDM yang berkualitas dan potensial dimana karyawan menjadi peran penting untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada di dalam organisasi pendidikan. Salah satunya seperti Universitas Lancang Kuning.

Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan *servant leadership* telah dilakukan. Hasil penelitian song *et al* (2015) berjudul "*Servant Leadership and Team Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing Climate*" menemukan bahwa *servant leadership* secara positif mempengaruhi iklim berbagi pengetahuan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Qaiser Shafi yang berjudul "*Servant Leadership: Impact on Organizational Citizenship behavior and knowledge sharing behavior*" menemukan bahwa kepemimpinan *servant leadership* meningkatkan perilaku OCB dan berbagi pengetahuan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang pengaruh *servant leadership* terhadap berbagi pengetahuan dengan judul "*Determinan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hubungan Servant Leadership terhadap Berbagi Pengetahuan*"

II. METODELOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian berupa rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan (Arikunto, 2013: 90). desain penelitian dikenal sebagai kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan proyek riset (Noor, 2012: 107). Desain penelitian secara umum dibagi ke dalam dua bagian besar, yaitu secara menyeluruh dan parsial. Desain penelitian ditegaskan sebagai rangkaian proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Handayani, 2020). Sehingga, dalam penelitian ini proses-proses yang akan dilakukan adalah:

1. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian.
2. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta menghubungkan atau mengkaitkan dengan penelitian sebelumnya.
3. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dan tujuan, luas jangkauan (*scope*) dan hipotesis penelitian.
4. Membuat prosedur penelitian dengan membangun penyelidikan atau percobaan.

5. Memilih dan memberi defenisi terhadap variabel-variabel yang diukur.
6. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan.
7. Menyusun alat dan teknik pengumpulan data.
8. Membuat *coding*, melaksanakan *editing* dan *processing* data.
9. Menganalisis dan pemilihan prosedur *statistic* untuk mengadakan generalisasi serta *inferensi statistic*.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013: 172). Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang dengan karakteristik serupa yang menjadi perhatian peneliti (Ferdinand, 2014: 171). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013: 173). Populasi dibatasi sebagai sejumlah kelompok atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang (Arikunto, 2013: 174). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Lancang Kuning berjumlah 265 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013: 174). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang terdiri dari anggota populasi (Ferdinand, 2014: 171). Jadi untuk menentukan sampel dalam penelitian ini merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan yaitu apabila jumlah populasinya sebanyak 265 orang maka jumlah sampel di ambil sebanyak 159 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 sampel.

3. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013: 174). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang terdiri dari anggota populasi (Ferdinand, 2014: 171).

Jadi untuk menentukan sampel dalam penelitian ini merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan yaitu apabila jumlah populasinya sebanyak 265 orang maka jumlah sampel di ambil sebanyak 159 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 167 sampel.

Analisa Data Penelitian

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand, 2014: 229). Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan

berbagai karakteristik data seperti *mean*, median, modus, *quartile*, *verian*, dan standar deviasi, lebih berhubungan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut (Sujarweni, 2016: 43). Sebagai pedoman dalam menginterpretasikan jawaban responden pada rata-rata (*mean*) dan indikator, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3.
Dasar Interpretasi Mean Indikator Penelitian

NO	NILAI MEAN	INTERPRESTASI
1	$1.0 < Mean \leq 1.5$	Sangat Tidak Setuju
2	$1.5 < Mean \leq 2.5$	Tidak Setuju
3	$2.5 < Mean \leq 3.5$	Netral
4	$3.5 < Mean \leq 4.5$	Setuju
5	$4.5 < Mean \leq 5.0$	Sangat Setuju

Sumber: Arikunto, 2013.

Analisis SEM-PLS

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang digunakan mengukur yang seharusnya memang diukur (Solimun dkk., 2017). Dalam SEM-PLS uji validitas dihitung melalui *convergen validity* dan *diskriminan validity*.

1. Covergen Validity

- a. *Loading factor*; sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai *loading factor* $n \geq 0,50 - 0.70$. artinya bahwa kontribusi untuk mengukur variable latennya minimal 50%.
- b. *Average Variance Extracted* (AVE); merupakan rata-rata nilai varian keseluruhan indikator yang diekstraksi dari variable laten. Sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai VE $\geq 0,50$. Artinya bahwa rata-rata varian keseluruhan indikator yang dijelaskan oleh varian latennya minimal 50%.
- c. *Communality*; adalah ukuran kualitas model pengukuran pada tiap variable laten. Sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai *communality* $\geq 0,50$. Artinya bahwa kualitas model pengukuran pada tiap variable laten minimal 50%.

2. Diskriminan validity

a. Akar AVE vs Korelasi antar variabel laten
Sebuah indikator dinyatakan memiliki diskriminan validity apabila nilai AVE setiap variabel laten lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel laten. Hal ini berarti indikator yang mengukur suatu variabel hanya dapat mengukur variabel tersebut

b. *Cross loading*
Sebuah indikator dinyatakan memiliki *diskriminan validity* apabila *loading factor* tiap indikator yang mengukur variabel latennya lebih besar dari nilai *cross loading* (korelasi indikator dengan variabel latennya).

Definisi dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, operasionalisasi akan menjelaskan tentang indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, baik variabel independen, variabel mediasi, maupun variabel dependen. Teknik skala yang digunakan dalam mengukur indikator-indikator dari variabel penelitian adalah skala likert merupakan skala ordinal, namun dapat juga dianggap skala interval sehingga tidak perlu melakukan (Ghozali & Imam, 2013). Skala ordinal adalah skala pengukuran yang menyatakan kategori dan peringkat konstruk yang diukur.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
----------	-------------------	-----------	-------

<p><i>Servant Leadership (X1)</i></p>	<p>Dalam penelitian ini, <i>Servant leadership</i> merupakan salah satu gaya manajemen dalam memimpin serta melayani dalam keadaan yang sama, dan terdapat adanya interaksi langsung dengan lingkungan (Trompenaars dan Voerman, 2010).</p> <p><i>Servant leadership</i> akan diukur dengan skala 5 item yang diambil dari Dennis (2004).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kasih sayang 2. Pemberdayaan 3. Visi 4. Kerendahan hati 5. Keyakinan 	
---------------------------------------	---	---	--

<p>Berbagi Pengetahuan (Y)</p>	<p>Dalam penelitian ini, berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya (Subagyo, 2007:3) Berbagi pengetahuan akan diukur dengan skala 5 item yang diambil dari Panahi,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi Komunikasi 2. Dimensi Interaksi Sosial 3. Dimensi Pengalaman 4. Dimensi Relasi 5. Dimensi Kepercayaan 	<p>Likert</p>	<p></p>	<p>Watson, dan Partridge (2012) yang dikembangkan penelitian Wa Ode Zusnita; Andhita Titisari; Ernie T Sule (2018)</p>	<p></p>	<p></p>
				<p><i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Z)</i></p>	<p>Dalam penelitian ini, OCB merupakan perilaku yang fungsional, extra-role, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi (Dyne, 1995 dalam Singh dan Singh,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Altruism</i> 2. <i>Conscientiousness</i> 3. <i>Sportsmanship</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Civic Virtue</i> 	<p>Likert</p>

	<p>2010). <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> akan diukur dengan skala 5 item yang dikembangkan oleh Podsakoff, & MacKenzie (2006)</p>		
--	--	--	--

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis SEM-PLS Melalui perangkat lunak WarpPLS 5.0, Analisis terdiri dari beberapa tahap. Pertama, penelitian ini melakukan uji kecocokan model yang bertujuan untuk menentukan apakah model yang dibangun dalam penelitian ini baik (wetzels, Odekerken-Schruder, & Van Oppen, 2009).

Kedua, penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan cara memvalidasi skala pengukuran dari setiap variabel (Chin, 2010). Validasi pada skala pengukuran setiap variabel yaitu uji validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014).

Ketiga, penelitian ini mempertimbangkan pengujian "*common method variance*" yang bertujuan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini menghasilkan masalah "*common method bias*" atau tidak (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Akhirnya, penelitian saat ini melakukan analisis model struktural yang bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diambil dari sumber data (Handayani, 2020: 63). Data diambil langsung, dengan tiga metode, diantaranya (Handayani, 2020: 63):

a. Metode Angket

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diambil secara langsung dari sumber data, biasanya dalam bentuk *file* dokumen atau melalui orang lain (Handayani, 2020: 63).

Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Dalam mengumpulkan data guna keperluan penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik, yakni:

1. Data Primer, dikumpulkan dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data studi lapangan sebagai berikut:
 - a. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017: 231). Wawancara juga digunakan apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah yang responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017: 137). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2017: 231).
 - b. Kuesioner (Angket) merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang membutuhkan tanggapan baik sikap kesesuaian maupun ketidaksesuaian dari sikap testi, yang berasal dari indikator variabel yang telah diturunkan (Kasmadi dan Sunariah, 2013: 70).
2. Data Sekunder, dalam penelitian ini diperoleh dengan metode dokumentasi yang berasal catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2013: 274).

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Dalam mengumpulkan data guna keperluan penelitian, penulis menggunakan beberapa teknik, yakni:

1. Data Primer, dikumpulkan dalam penelitian menggunakan teknik pengumpulan data studi lapangan sebagai berikut:
 - a. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017: 231). Wawancara juga digunakan apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal-hal lain dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah yang responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2017: 137). Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk

bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Esterberg dalam Sugiyono, 2017: 231).

- b. Kuesioner (Angket) merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang membutuhkan tanggapan baik sikap kesesuaian maupun ketidaksesuaian dari sikap testi, yang berasal dari indikator variabel yang telah diturunkan (Kasmadi dan Sunariah, 2013: 70).
2. Data Sekunder, dalam penelitian ini diperoleh dengan metode dokumentasi yang berasal catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2013: 274).

Dalam memastikan ketetapan pengukuran konstruk dalam penelitian sains organisasi, analisa data dan interpretasi data, konsep-konsep yang di diskusikan dalam sebuah studi/penelitian harus cocok dengan *empirical level of analysis* (Klein & Kozlow, Tjiptono, 2014).

Penelitian pengaruh lingkungan keluarga, pengetahuan kewirausahaan dan sosial media terhadap minat berwirausaha mahasiswa Unilak berfokus pada *micro-level* untuk mengukur pengaruh lingkungan keluarga, pengetahuan kewirausahaan dan sosial media terhadap minat berwirausaha mahasiswa Unilak.

Analisis SEM-PLS

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrument yang digunakan mengukur yang seharusnya memang diukur (Solimun dkk., 2017). Dalam SEM-PLS uji validitas dihitung melalui *convergen validity* dan *diskriminan validity*.

1. Convergen Validity

- a. *Loading factor*; sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai *loading factor* $n \geq 0,50 - 0,70$. artinya bahwa kontribusi untuk mengukur variabel latennya minimal 50%.
- b. *Average Variance Extracted (AVE)*; merupakan rata-rata nilai varian keseluruhan indikator yang diekstraksi dari variabel laten. Sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai $VE \geq 0,50$. Artinya bahwa rata-rata varian keseluruhan indikator yang dijelaskan oleh varian latennya minimal 50%.
- c. *Communality*; adalah ukuran kualitas model pengukuran pada tiap variabel laten. Sebuah indikator dinyatakan memiliki *convergen validity* apabila nilai *communality* $\geq 0,50$. Artinya bahwa kualitas model pengukuran pada tiap variabel laten minimal 50%.

2. Diskriminan validity

- a. Akar AVE vs Korelasi antar variabel laten

Sebuah indikator dinyatakan memiliki diskriminan validity apabila nilai AVE setiap variabel laten lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar variabel laten. Hal ini berarti indikator yang mengukur suatu variabel hanya dapat mengukur variabel tersebut

3. Cross loading

Sebuah indikator dinyatakan memiliki *diskriminan validity* apabila *loading factor* tiap indikator yang mengukur variabel latennya lebih besar dari nilai *cross loading* (korelasi indikator dengan variabel latennya).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis SEM-PLS Melalui perangkat lunak WarpPLS 5.0, Analisis terdiri dari beberapa-tahap. Pertama, penelitian ini melakukan uji kecocokan model yang bertujuan untuk menentukan apakah model yang dibangun dalam penelitian ini baik (wetzels, Odekerken-Schruder, & Van Oppen, 2009).

Kedua, penelitian ini menganalisis model pengukuran dengan cara memvalidasi skala pengukuran dari setiap variabel (Chin, 2010). Validasi pada skala pengukuran setiap variabel yaitu uji validitas diskriminan, validitas konvergen, dan reliabilitas (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014). Ketiga, penelitian ini mempertimbangkan pengujian "*common method variance*" yang bertujuan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini menghasilkan masalah "*common method bias*" atau tidak (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Akhirnya, penelitian saat ini melakukan analisis model struktural yang bertujuan untuk menguji seluruh hipotesis yang telah diajukan.

Sample Size Requirement

Salah satu kelebihan Analisa SEM-PLS adalah mampu menganalisa model dengan sample size (ukuran sampel) yang terbatas/sedikit berkisar antara 35-50 (Solihin & Ratmono, 2013). Dengan menggunakan sampel yang terbatas, Analisa ini "dapat mencapai kekuatan statistik (*statistical Power*) yang cukup tinggi" (p. 11). Begitu pula, ketika ukuran sampel besar (>200), maka analisa ini "dapat meningkatkan ketepatan dan konsistensi hasil estimasi SEM-PLS" (p. 11). Berdasarkan asumsi penggunaan SEM. PLS tersebut, penelitian ini berencana untuk mengumpulkan sampel penelitian diatas 200 sampel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Skema Model *Partial Least Square (PLS)*

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Loading Factor	Standard Error	T Statistics
Servant Leadership	X1	0.744	0.063	11.851
	X2	0.847	0.025	33.729
	X3	0.821	0.034	24.141
	X4	0.782	0.047	16.625
	X5	0.784	0.049	16.161
Organizational Citizenship Behaviour	M1	0.820	0.032	25.586
	M2	0.638	0.101	6.313
	M3	0.697	0.079	8.875
	M4	0.834	0.029	28.945
	M5	0.755	0.053	14.304
Berbagi Pengetahuan	Y1	0.788	0.059	13.372
	Y2	0.910	0.014	66.358
	Y3	0.866	0.020	42.477
	Y4	0.836	0.036	23.090
	Y5	0.850	0.030	28.101

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang mengukur variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan bernilai lebih besar dari 0.6. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Validitas konvergen selain dapat dilihat melalui loading factor, juga dapat diketahui melalui Average Variance Extracted (AVE). Suatu indikator dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki Average Variance Extracted (AVE) diatas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Servant Leadership	0.634

Organizational Citizenship Behaviour	Citizenship	0.566
Berbagi Pengetahuan		0.724

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan menghasilkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0.5. Dengan demikian indikator tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabelnya.

Selanjutnya validitas diskriminan dihitung menggunakan *cross correlation* dengan kriteria bahwa apabila nilai *loading factor* dalam suatu variabel yang bersesuaian lebih besar dari nilai korelasi indikator pada variabel lainnya maka indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur variabel yang bersesuaian. Hasil perhitungan *cross correlation* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Cross Correlation

Indikator	Servant Leadership	Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan
X1	0.744	0.231	0.488
X2	0.847	0.174	0.664
X3	0.821	0.169	0.613
X4	0.782	0.241	0.523
X5	0.784	0.336	0.594
M1	0.292	0.820	0.504
M2	0.075	0.638	0.210
M3	0.102	0.697	0.276
M4	0.250	0.834	0.466
M5	0.253	0.755	0.380
Y1	0.616	0.242	0.788
Y2	0.675	0.395	0.910
Y3	0.635	0.449	0.866
Y4	0.607	0.506	0.836
Y5	0.574	0.600	0.850

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Berdasarkan pengukuran *cross correlation* pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator yang mengukur variabel *servant leadership*, *organizational citizenship behaviour*, dan berbagi pengetahuan menghasilkan *loading factor* yang lebih besar dibandingkan dengan *cross correlation* pada variabel lainnya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing indikator

mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan indikatornya.

Hasil Evaluasi Reliabilitas

Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *composite reliability* bernilai lebih besar dari 0.7 dan *cronbach alpha* bernilai lebih besar dari 0.6 maka konstruk tersebut dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dapat dilihat melalui ringkasan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Perhitungan *cronbach alpha* dan *composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Servant Leadership	0.896	0.856
Organizational Citizenship Behaviour	0.866	0.813
Berbagi Pengetahuan	0.929	0.904

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* pada variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan lebih besar dari 0.7. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *composite reliability* semua indikator yang mengukur variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan dinyatakan reliabel.

Selanjutnya nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan lebih besar dari 0.6. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan *Cronbach's Alpha* semua indikator yang mengukur variabel servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan berbagi pengetahuan dinyatakan reliabel.

Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel endogen untuk menjelaskan keragaman variabel eksogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan *Q-Square predictive relevance (Q²)*.

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel berikut.

Tabel 4.12
Hasil *Goodness of Fit Model*

Variabel	R Square
Berbagi Pengetahuan	0.663

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

R-square variabel berbagi pengetahuan bernilai 0.663 atau 66.3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel berbagi pengetahuan mampu dijelaskan oleh servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour sebesar 66.3%, atau dengan kata lain kontribusi servant leadership, organizational citizenship behaviour, dan interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan sebesar 66.3%, sedangkan sisanya sebesar 33.7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai T-statistics \geq T-tabel (1.96), maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian signifikansi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Signifikan

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Servant Leadership	Berbagi Pengetahuan	0.618	0.068	9.084
Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan	0.327	0.061	5.354

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara servant leadership terhadap berbagi pengetahuan adalah sebesar 9.084. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics $>$ 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan servant leadership terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan. Pada hasil pengujian

yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan adalah sebesar 5.354. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan.

Pengujian Moderasi

Pengujian moderasi digunakan untuk menguji pengaruh variabel moderasi terhadap pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa nilai T statistics > T tabel (1.96) maka variabel moderasi mampu memoderasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian moderasi dapat diketahui melalui tabel berikut.

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Moderasi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Servant Leadership * Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan	0.158	0.075	2.097

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Pengaruh interaksi antara servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan T statistics sebesar 2.097. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa organizational citizenship behaviour memoderasi pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan. Hasil pengujian pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behaviour berperan sebagai variabel moderasi semu.

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk yang dijelaskan pada

efek pada model, yaitu efek langsung dan efek tidak langsung. Adapun efek model secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Efek Langsung dan tidak langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan	0.327
Servant Leadership	Berbagi Pengetahuan	0.618
Servant Leadership * Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan	0.158

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa model struktural yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$\text{Persamaan: } Y = 0.327 X + 0.618 M + 0.158 X * M$$

Dari persamaan dapat diinformasikan bahwa

- Koefisien direct effect servant leadership terhadap berbagi pengetahuan** sebesar 0,327 menyatakan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini berarti semakin efektif servant leadership maka cenderung dapat meningkatkan berbagi pengetahuan.
- Koefisien direct effect organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan** sebesar 0.618 menyatakan bahwa organizational citizenship behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini berarti semakin baik organizational citizenship behaviour maka cenderung dapat meningkatkan berbagi pengetahuan.
- Koefisien pengaruh interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan** sebesar 0.158 menyatakan bahwa **interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour** berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti organizational citizenship behaviour memperkuat pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh Dominan

Variabel eksogen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui total coefficient yang paling tinggi yang dapat diketahui melalui penjelasan berikut:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Variabel Dominan

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Servant Leadership	Berbagi Pengetahuan	0.618
Organizational Citizenship Behaviour	Berbagi Pengetahuan	0.327

Sumber: Hasil Penelitian (pengolahan data menggunakan SmartPLS)

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap berbagi pengetahuan adalah servant leadership dengan coefficient sebesar 0.618. Dengan demikian servant leadership merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap berbagi pengetahuan.

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Servant Leadership terhadap Berbagi Pengetahuan

Hasil pengujian yang tertera pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistik hubungan antara *servant leadership* terhadap berbagi pengetahuan adalah sebesar 9,084. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistic > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan servant leadership terhadap berbagi pengetahuan. Selanjutnya Koefisien *direct effect servant leadership* terhadap berbagi pengetahuan sebesar 0,327 menyatakan bahwa servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Hal ini berarti semakin efektif servant leadership maka cenderung dapat meningkatkan berbagi pengetahuan. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Hina Anim dkk (2019) menemukan bahwa *servant leadership* memiliki dampak yang positif terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap berbagi pengetahuan

Hasil pengujian yang tertera pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T Statistik hubungan antara organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap berbagi pengetahuan adalah sebesar 5.354. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistic > 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan. Selanjutnya Koefisien *direct effect* organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan sebesar 0.618

menyatakan bahwa organizational citizenship behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini berarti semakin baik organizational citizenship behaviour maka cenderung dapat meningkatkan berbagi pengetahuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yenni Roeshinta (2021) tentang Pengaruh Iklim dan OCB terhadap Intensi Berbagi Pengetahuan hasilnya adalah dari pengujian dengan uji parsial (uji t) menyatakan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Nuzulia Rahmati tentang pengaruh OCB terhadap berbagi pengetahuan hasilnya adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan.

Pengaruh Interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behavior terhadap berbagi pengetahuan

Hasil pengujian Pengaruh interaksi antara servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan T statistics sebesar 2.097. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics > T tabel (1.96). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa organizational citizenship behaviour memoderasi pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan.

Hasil pengujian pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan diketahui bahwa koefisien jalur pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan dinyatakan signifikan, dan koefisien pengaruh interaksi antara servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organizational citizenship behaviour berperan sebagai variabel moderasi semu.

Selanjutnya koefisien pengaruh interaksi servant leadership terhadap organizational citizenship behavior terhadap berbagi pengetahuan sebesar 0.158 menyatakan bahwa **interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour** berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan pengaruh interaksi servant leadership dengan organizational citizenship behaviour terhadap berbagi pengetahuan menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti organizational citizenship behaviour memperkuat pengaruh servant leadership terhadap berbagi pengetahuan

V. KESIMPULAN

1. (*Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan *servant leadership* pimpinan Universitas Lancang Kuning maka semakin meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan pada Dosen Tetap Universitas Lancang Kuning.
 2. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. artinya semakin baik perilaku OCB di Universitas Lancang Kuning maka akan meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan pada Dosen Tetap Universitas Lancang Kuning.
 3. Interaksi *servant leadership* dengan OCB terhadap berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hal ini berarti OCB memperkuat hubungan *servant leadership* terhadap berbagi pengetahuan.
- [4] Margaretha, M., & Prasetyo, Y. A. (2012). Pengaruh *servant leadership*, *organizational citizenship behavior*, kecocokan orang organisasi serta identifikasi organisasi (studi pada organisasi kemahasiswaan di lingkungan universitas kristen maranatha). Jurnal
 - [5] Sendjaya, S. (2015). *Personal and organizational excellence through servant leadership*. Australia : Springer International Publishing Switzerland.
 - [6] Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
 - [7] Sugiyono. (2008). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
 - [8] Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
 - [9] Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. (2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.
 - [10] Rahajaan, Thomas.E.V, Bambang Swasto, dan Kusdi Raharjo. 2012. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan OCB. *Jurnal Profit* Volume 6 No. 2.

REFERENSI

- [1] Irawanto, D. (2008). The applicability of paternalistic leadership in Indonesia, *Journal of Human Capital*. 1 (1). 67-80.
- [2] Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan, *Jurnal Humaniora*, 5 (1). 62-70.
- [3] Malhotra, N. K. (2012). *Basic marketing research: Integration of social media*. United State of America : Prentice Hall.