

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya. Dalam bab ini akan memaparkan implikasi manajerial yang akan diikuti dengan keterbatasan penelitian dan yang terakhir yaitu saran.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Samudera Selang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimunculkan oleh karyawan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan PT. Samudera Selang. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan.
3. *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing* pada karyawan PT. Samudera Selang. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi pula *knowledge sharing* yang dilakukan oleh karyawan.

4. *Organizational citizenship behavior* (OCB) tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing* pada karyawan PT. Samudera Selang. Hal ini menunjukkan tidak adanya peran *organizational citizenship behavior* dalam memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dalam memunculkan *knowledge sharing* pada karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini, dapat membantu PT. Samudera Selang untuk meningkatkan *knowledge sharing* pada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai visi misi perusahaan. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap *knowledge sharing* sehingga diharapkan pimpinan perusahaan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan sehingga memunculkan *knowledge sharing* yang berdampak positif pada perusahaan.

Kepemimpinan transformasional seringkali mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan pada organisasi. Pemimpin menciptakan visi yang kuat dan mengkomunikasikannya dengan cara yang membangkitkan semangat karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dan berbagi pengetahuan mereka. Kepemimpinan transformasional yang kuat akan berinisiatif untuk mengembangkan visi yang jelas tentang bagaimana pengetahuan dapat menjadi salah satu pilar kesuksesan organisasi. Pemimpin akan berbicara secara terbuka tentang pentingnya

pengetahuan dalam mencapai tujuan bersama. Contoh konkret yang terjadi adalah ketika pemimpin menyediakan kesempatan bagi karyawannya untuk mengutarakan ide dan gagasan mereka terkait kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *knowledge sharing* yang artinya perusahaan perlu untuk memperhatikan karyawan agar *organizational citizenship behavior* dapat muncul di lingkungan pekerjaan, dengan memperhatikan faktor-faktor *organizational citizenship behavior* seperti gaya kepemimpinan, lingkungan pekerjaan, dan *reward* perusahaan.

Organizational citizenship behavior juga mencakup kerjasama antar karyawan. Ketika karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, mereka cenderung berbagi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Contoh konkret yang sering terjadi dalam organisasi adalah berbagi keterampilan. Karyawan yang memiliki keterampilan khusus dapat berkontribusi dengan mengajarkan keterampilan tersebut kepada karyawan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan memiliki kepemimpinan transformasional dalam organisasi yang cukup tinggi pada karyawan sehingga mampu memecahkan permasalahan di dalam pekerjaan serta kepemimpinan yang optimal secara transformasional yang akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pemimpin langsung dari karyawan menerima kritik dan asumsi dari karyawan untuk perkembangan dan kemajuan pribadi dan

keseluruhan pekerjaan di perusahaan, dan diharapkan atasan mempertimbangkan aspirasi dan kritik yang diberikan karyawan agar suasana perusahaan dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan karyawan dalam perusahaan tersebut memiliki *knowledge sharing* dari untuk bekerja cukup tinggi, sehingga karyawan dapat dengan mudah memberikan pengetahuan kepada karyawan lain dalam rangka mengembangkan kerjasama dan kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban berdasarkan kuesioner juga menunjukkan bahwa karyawan PT. Samudera Selang tidak menganggap berbagi informasi atau pengetahuan pada karyawan dapat meningkatkan daya saing di dalam pekerjaan yang dimilikinya sehingga karyawan tidak harus merasa tersaingi dan mengakibatkan rasa iri dengan karyawan lain.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, secara keseluruhan karyawan dalam perusahaan sudah memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi dalam perusahaan, karyawan dengan senang hati tanpa melibatkan kewajibannya membantu karyawan lain yang membutuhkan bantuan sehingga hasil output yang didapat meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil jawaban subjek juga menunjukkan bahwa karyawan sering membantu atasan dengan pekerjaannya yang menunjukkan adanya rasa saling memiliki dan perilaku *organizational citizenship behavior* yang cukup tinggi di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan peran OCB tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *knowledge sharing*, maka

sebaiknya organisasi mendorong budaya organisasi yang terbuka, manajer perlu menciptakan dan mendorong budaya organisasi yang mendukung knowledge sharing tanpa harus bergantung pada OCB sebagai mediator. Ini bisa melibatkan pembentukan insentif, pengakuan, atau sistem penghargaan yang mendorong anggota tim untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah meskipun OCB tidak memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap knowledge sharing, manajer memiliki banyak pilihan untuk mempengaruhi dan meningkatkan praktik knowledge sharing dalam organisasi mereka dengan fokus pada peran kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan keterampilan tim.

5.3. Keterbatasan Penelitian

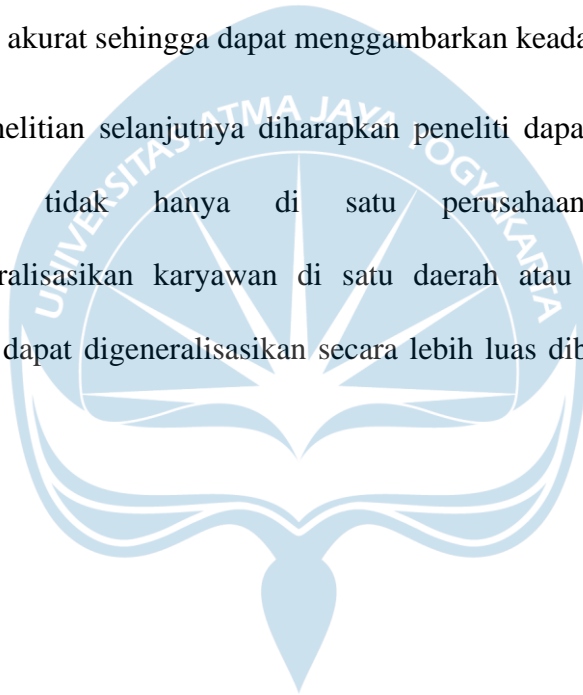
Penelitian ini terdapat beberapa kekurangan dalam penulisan, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

- a) Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil 40 responden di lokasi yang sama, namun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini terlalu sedikit untuk menggeneralisasikan situasi dan kondisi karyawan cabang PT. Samudera Selang yang lain.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Samudera Selang, sehingga hasil yang diperoleh hanya berlaku pada PT. Samudera Selang saja. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini mungkin berbeda dengan perusahaan-perusahaan lain.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah jumlah sampel penelitian. Menambah jumlah sampel penelitian akan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin banyak jumlah responden akan membuat hasil yang lebih akurat sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
- b) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memperluas subjek penelitian, tidak hanya di satu perusahaan tertentu namun menggeneralisasikan karyawan di satu daerah atau kota sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dibandingkan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Albaqiatussalihat, M., Sabandi, A., Jasrial, & Ermita. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3 (1), 34-39. doi: 10.24036/jeal.v3i1.
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2014). Leadership Style and Job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Education Mangement*, Vol. 30 Iss 1, 140-164.
- Arundita, A. R., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus pada badan keuangan dan aset daerah kabupaten sleman). *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis: 11 (1)*, 1-21. DOI: <https://doi.org/10.12928//fokus.v11i1.3194>.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 5 (2), 36-50.
- Dewi, K. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/articl>.
- Dwiyant, & Bagia. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (2), 130-138.
- Gunawan, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan di Labore Coffee & Eatery Malang. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol 4, No 2 , 18-32.
- Han, S., Seo, G., Yoon, S. W., & Yoon, D.-Y. (2016). Transformational leadership and knowledge sharing: Mediating roles of employee's empowerment, commitment, and citizenship behaviors. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 28 No. 3, 130-149.
- Jiang, W., Zhao, X., & Ni, J. (2017). The Impact of Transformational Leadership on Employee Sustainable Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*; 9(9), 55-67. <https://doi.org/10.3390/su9091567>.
- Kwahk, K. Y., & Park, D. H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media

environments . *Computers in Human Behavior*, 55, 826–839.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.201.>

- Maulana, F., Sularso, R., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 57-69. doi:<https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.2045>.
- Prasetyaningtyas, Suci, W., Raharjo, Kusdi, & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 379-399.
- Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama.
- Rahmansyah, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Sekolah. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* , 3(3), 43-48.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization terhadap Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 226 –245.
- Sekaran, & Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Soelton, M., Arief, Y. R., & Pasaribu, E. T. (2020). To Imply The Organizational Citizenship Behavior In The Work Place To Improve Employee Performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5, 59-70.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan: dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Takdir, S., & Ali, M. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviors (ocb). *Jurnal Manajemen: 6 (1)*, 9-16. DOI: <http://dx.doi.org/10.35906/jm001.v6i1.458>.
- Utami, A., & Supartha, I. (2023). Peran Kecerdasan Emosional Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Organisasi Publik. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 361-374.

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana di fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta, saya meminta ketersediaan Bapak/ Ibu/ Saudara meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui " PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* DI PT. SAMUDERA". Besar harapan saya kepada Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia untuk memberikan jawaban pada kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nanti akan dianalisis dan disajikan secara keseluruhan. Sesuai dengan etika penelitian, saya menjamin kerahasiaan identitas saudara dan tidak akan dipublikasikan.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/ Ibu/ Saudara atas ketersediaannya mengisi kuesioner saya.

Hormat Saya,

Albert Chandra Waskita Hendrakusuma

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia di pertanyaan mengenai karakteristik responden di bawah ini:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang diajukan pada tabel dibawah ini dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang menurut responden paling relevan. Jawaban responden akan diklasifikasikan menjadi pilihan yaitu:

STS : sangat tidak setuju

TS : tidak setuju

N : netral

S : setuju

SS : sangat setuju

Bagian 1: Kepemimpinan transformasional

a. *Idealized Influence (Attributes)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selaku karyawan merasa bangga dengan atasan langsung saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Atasan langsung saya mementingkan urusan kelompok dibandingkan kebutuhan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
3	Atasan langsung saya bertindak sambil membangun kemampuan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4	Atasan langsung saya memberi kekuatan dan percaya diri kepada saya.	STS	TS	N	S	SS

b. *Idealized influence (pengaruh ideal)*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
5	Atasan langsung saya sering membicarakan pentingnya nilai dan kepercayaan dalam bekerja.	STS	TS	N	S	SS
6	Atasan langsung saya sering membicarakan pentingnya mencapai tujuan dalam pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
7	Atasan langsung saya mempertimbangkan moral dan etika setiap membuat keputusan.	STS	TS	N	S	SS
8	Atasan langsung saya mengedepankan kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama.	STS	TS	N	S	SS

c. *Inspirational Motivation*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
9	Atasan langsung saya sangat optimis terhadap masa depan.	STS	TS	N	S	SS
10	Atasan langsung saya sangat antusias terhadap apa yang ingin dicapai.	STS	TS	N	S	SS
11	Atasan langsung saya mengatakan tentang visi misi masa depan dengan menarik.	STS	TS	N	S	SS
12	Atasan langsung saya meyakinkan karyawannya sebenarnya tujuan akan tercapai.	STS	TS	N	S	SS

d. Intellectual Stimulation

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
13	Atasan langsung saya mempertimbangkan kembali asumsi dan kritik terhadap dirinya.	STS	TS	N	S	SS
14	Atasan langsung saya selalu melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda.	STS	TS	N	S	SS
15	Atasan langsung saya membuat orang lain melihat masalah dari berbagai sudut pandang.	STS	TS	N	S	SS
16	Atasan langsung saya menyarankan cara baru dalam menyelesaikan tugas.	STS	TS	N	S	SS

e. Individualized Consideration

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
17	Atasan langsung saya menghabiskan waktu untuk mengajar dan melatih.	STS	TS	N	S	SS
18	Atasan langsung saya memperlakukan orang lain sebagai individu tak hanya sebatas karyawan biasa.	STS	TS	N	S	SS
19	Atasan langsung saya menganggap individu memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda dari orang lain.	STS	TS	N	S	SS
20	Atasan langsung saya membantu orang lain untuk mengembangkan kekuatan mereka.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 2: Knowledge sharing

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan untuk mendapatkan pengakuan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan untuk mendapatkan hadiah/penghargaan.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan untuk memuaskan keinginan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan	STS	TS	N	S	SS

	untuk membantu bagian SDM dalam mencapai tujuannya.					
5	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan untuk meningkatkan karir dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan saat mengikuti pelatihan.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan saat bersama dengan rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya selaku karyawan sering mendapatkan kesempatan dalam membagi pengetahuan saat menghadiri pertemuan informal di mana pengetahuan sering dibagikan.	STS	TS	N	S	SS
9	Bagi saya selaku karyawan, berbagi pengetahuan berkontribusi pada keberhasilan organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
10	Bagi saya selaku karyawan, berbagi pengetahuan berkontribusi pada daya saing organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
11	Bagi saya selaku karyawan, berbagi pengetahuan berkontribusi pada inovasi organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
12	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan kepercayaan yang ada dalam perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
13	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan kemungkinan rekan kerja akan melakukan hal yang sama.	STS	TS	N	S	SS
14	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan dihargai oleh perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
15	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan budaya organisasi memfasilitasi hal tersebut.	STS	TS	N	S	SS
16	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan orang yang berbagi pengetahuan dianggap sebagai ahli.	STS	TS	N	S	SS
17	Bagi saya selaku karyawan, orang lain mau berbagi pengetahuan karena alasan berkontribusi terhadap penilaian kinerja yang positif.	STS	TS	N	S	SS

18	Saya selaku karyawan tidak siap berbagi pengetahuan karena takut karier dalam bahaya jika saya membuat kesalahan.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya selaku karyawan tidak siap berbagi pengetahuan karena tidak cukup kepercayaan yang ada di organisasi ini.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya selaku karyawan tidak siap berbagi pengetahuan karena orang lain tidak mau melakukan hal yang sama.	STS	TS	N	S	SS
21	Bagi saya selaku karyawan, orang lain tidak mau berbagi pengetahuan karena mereka takut karir mereka akan dalam bahaya jika anda membuat kesalahan.	STS	TS	N	S	SS
22	Bagi saya selaku karyawan, orang lain tidak mau berbagi pengetahuan karena tidak cukup kepercayaan yang ada di organisasi ini .	STS	TS	N	S	SS
23	Bagi saya selaku karyawan, orang lain tidak mau berbagi pengetahuan karena rekan kerja yang lain tidak mau melakukan hal yang sama.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III: *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
<i>Organizational Citizenship Behavior-individual</i>						
1	Saya selaku karyawan membantu orang lain yang izin tidak hadir di perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya selaku karyawan membantu orang lain yang memiliki beban kerja berat.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya selaku karyawan membantu atasan saya dengan pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya selaku karyawan berusaha keras untuk membantu karyawan baru.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya selaku karyawan menyampaikan informasi kepada rekan kerja.	STS	TS	N	S	SS
<i>Organizational Citizenship Behavior-organization</i>						
6	Kehadiran saya selaku karyawan di tempat kerja sesuai dengan peraturan organisasi.	STS	TS	N	S	SS

7	Saya selaku karyawan memberikan pemberitahuan terlebih dahulu ketika tidak dapat masuk kerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya selaku karyawan melestarikan dan melindungi properti organisasi.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya selaku karyawan berpegang pada aturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban.	STS	TS	N	S	SS



Validitas

Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z.1	2.7000	1.18105	40
Z.2	2.5000	1.17670	40
Z.3	3.2500	.92681	40
Z.4	2.7500	1.23517	40
Z.5	2.8000	1.15913	40
Z.6	2.8750	1.13652	40
Z.7	2.6250	1.12518	40
Z.8	2.7750	1.07387	40
Z.9	3.1000	.87119	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	22.6750	33.046	.756	.811
Z.2	22.8750	33.856	.691	.819
Z.3	22.1250	39.702	.355	.852

Z.4	22.6250	35.163	.547	.836
Z.5	22.5750	36.353	.501	.840
Z.6	22.5000	36.410	.510	.839
Z.7	22.7500	33.987	.720	.816
Z.8	22.6000	37.015	.500	.840
Z.9	22.2750	38.358	.518	.838

Skala Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	3.5250	.90547	40
X.2	3.3250	1.02250	40
X.3	2.4750	1.43201	40
X.4	2.7250	1.35850	40
X.5	2.9750	1.32988	40
X.6	3.2000	.91147	40
X.7	3.4250	.93060	40
X.8	2.3250	1.32795	40
X.9	2.3750	1.10215	40
X.10	2.4750	.98677	40
X.11	2.7250	1.15442	40
X.12	2.2750	1.24009	40

X.13	3.6000	1.27702	40
X.14	2.4500	1.15359	40
X.15	3.2500	1.05612	40
X.16	3.7500	1.23517	40
X.17	2.3750	1.16987	40
X.18	2.9000	1.19400	40
X.19	2.3250	1.20655	40
X.20	2.7750	1.14326	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	53.7250	181.230	.384	.902
X.2	53.9250	173.199	.638	.896
X.3	54.7750	176.384	.341	.905
X.4	54.5250	168.307	.603	.896
X.5	54.2750	175.179	.411	.902
X.6	54.0500	180.151	.427	.901
X.7	53.8250	178.097	.502	.899
X.8	54.9250	163.763	.762	.892
X.9	54.8750	168.471	.760	.893
X.10	54.7750	176.538	.531	.899
X.11	54.5250	169.025	.702	.894
X.12	54.9750	165.769	.755	.892
X.13	53.6500	174.951	.439	.901
X.14	54.8000	172.113	.594	.897
X.15	54.0000	174.359	.572	.898
X.16	53.5000	177.282	.384	.903
X.17	54.8750	170.061	.655	.895
X.18	54.3500	177.567	.391	.902
X.19	54.9250	171.404	.588	.897
X.20	54.4750	178.974	.364	.903

Skala *Knowledge sharing*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.3500	1.02657	40
Y.2	3.6250	.89693	40
Y.3	2.5500	1.10824	40
Y.4	3.7750	1.04973	40
Y.5	3.7250	1.15442	40
Y.6	3.6500	1.07537	40
Y.7	2.3750	1.14774	40
Y.8	2.1500	1.02657	40
Y.9	2.3000	1.01779	40
Y.10	2.0250	1.16548	40
Y.11	2.2000	1.20256	40
Y.12	3.0250	1.25038	40
Y.13	2.6250	1.29471	40
Y.14	2.5250	1.15442	40
Y.15	3.4500	.98580	40
Y.16	3.4000	.95542	40
Y.17	2.2000	1.04268	40
Y.18	2.8750	1.13652	40
Y.19	3.6250	1.00480	40
Y.20	3.6250	1.10215	40
Y.21	2.4500	1.10824	40
Y.22	2.7750	1.22971	40

Y.23	2.4250	1.17424	40
------	--------	---------	----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	63.3750	188.138	.555	.897
Y.2	63.1000	190.451	.548	.898
Y.3	64.1750	186.148	.577	.897
Y.4	62.9500	189.690	.485	.899
Y.5	63.0000	192.103	.356	.902
Y.6	63.0750	192.174	.385	.901
Y.7	64.3500	181.926	.697	.894
Y.8	64.5750	186.148	.629	.896
Y.9	64.4250	184.097	.713	.894
Y.10	64.7000	184.728	.591	.896
Y.11	64.5250	183.179	.620	.895
Y.12	63.7000	191.703	.334	.903
Y.13	64.1000	189.682	.377	.902
Y.14	64.2000	192.267	.350	.902
Y.15	63.2750	192.974	.397	.901
Y.16	63.3250	194.276	.362	.901
Y.17	64.5250	186.871	.591	.896
Y.18	63.8500	185.926	.568	.897
Y.19	63.1000	190.605	.476	.899
Y.20	63.1000	192.708	.356	.902
Y.21	64.2750	185.333	.605	.896
Y.22	63.9500	182.254	.634	.895
Y.23	64.3000	185.908	.548	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
66.7250	204.820	14.31153	23

Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Transformasional terhadap *Knowledge sharing*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Entered	Removed	
1	<i>Knowledge sharing</i> ^b			Enter

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transformasional

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.156	12.714

a. Predictors: (Constant), *Knowledge sharing*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.910	1	1322.910	8.184	.007 ^b
	Residual	6142.590	38	161.647		
	Total	7465.500	39			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transformasional

b. Predictors: (Constant), *Knowledge sharing*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.096	9.702		3.102	.004
	<i>Knowledge sharing</i>	.407	.142	.421	2.861	.007

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transformasional

Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Transormasional dengan OCB

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	OCB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transormasional

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.300	11.578

a. Predictors: (Constant), OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2371.323	1	2371.323	17.689	.000 ^b
	Residual	5094.177	38	134.057		
	Total	7465.500	39			

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transormasional

b. Predictors: (Constant), OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.656	7.271		3.804	.001
	OCB	1.166	.277	.564	4.206	.000

a. Dependent Variable: Kepemimpinan Transormasional

Regresi Linear Sederhana OCB dengan *Knowledge sharing***Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Removed		
1	OCB ^b	.		Enter

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.552	9.584

a. Predictors: (Constant), OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4497.426	1	4497.426	48.961	.000 ^b
	Residual	3490.549	38	91.857		
	Total	7987.975	39			

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*

b. Predictors: (Constant), OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.969	6.018		4.315	.000
	OCB	1.606	.230	.750	6.997	.000

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*

Uji Regresi Linier Berganda Peran *Organizational Citizenship Behavior* Memediasi Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Knowledge sharing*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional, OCB ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.539	9.713

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, OCB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4497.470	2	2248.735	23.837	.000 ^b
	Residual	3490.505	37	94.338		
	Total	7987.975	39			

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.050	7.167		3.635	.001
	OCB	1.610	.282	.752	5.716	.000
	Kepemimpinan Transformasional	-.003	.136	-.003	-.022	.983

a. Dependent Variable: *Knowledge sharing*