

**DAMPAK PERILAKU BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF YANG
DIMODERASI OLEH *MOTIVATING LANGUAGE* DI PT. SERUMPUN
INDAH PERKASA LUBUK ALUNG KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Muhammad Kevin Rizal¹, Akmal²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : kevinrizal25@gmail.com, drakmal210@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Pada globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan persaingan antar sesamanya. Dalam mengatasi berbagai tantangan beragam yang akan dihadapi tenaga kerja pada saat ini, studi ini berfokus pada tenaga kerja yang akan meningkatkan kemampuannya dalam menerapkan hal-hal baru dalam peningkatan produk, layanan dan sebuah proses (Scoot dan Bruce, 1994). Salah satu tujuan utama sebuah organisasi adalah memenangkan persaingan, dalam mencapai hal tersebut organisasi membutuhkan SDM yang bisa diandalkan dalam menciptakan hal-hal yang inovatif dan bermanfaat bagi organisasi itu sendiri. Berdasarkan West dan Farr (1989) dan West (1989), perilaku kerja inovatif sebagai pembentukan ide baru yang sengaja, yang disajikan sebagai alat untuk membawa manfaat bagi efektifitas kerja dalam sebuah tim atau perusahaan. defenisi ini memberikan hasil yang berguna bagi perilaku kerja inovatif, termasuk keuntungan organisasi itu sendiri dan juga keuntungan psikososial bagi karyawan, seperti kesesuaian yang baik antara kebutuhan yang dirasakan pada sebuah pekerjaan dan sumber daya manusia, peningkatan kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) dan efektivitas dalam berkomunikasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat dimana karyawan menyukai pekerjaannya (Spector, 1997). Pada dasarnya kepuasan kerja sendiri merupakan hal yang bersifat individu, dimana setiap individu tersebut memiliki kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Serumpun Indah Perkasa yang berlokasi di lubuk alung kabupaten padang pariaman, perusahaan ini bergerak pada sektor jasa sewa menyewa alat berat, pengolahan batu mineral dan tambang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling* dimana teknik penentuan sampel ini berlaku apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:124).

Metode Analisis Data Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada metode ini juga menyajikan data kedalam tabel distribusi frekuensi dan menghitung tingkat capaian responden (TCR).

B. METODE PENELITIAN

Measurement Model Assesment (MMA)

Pada tahap ini dilakukan dalam menguji validitas dan reliabilitas, dilakukan pada *software Smart PLS* dengan akan mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji dilakukan pada *outer model* yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* > 0,7, *composite reliability* > 0,7, *average variance extracted (AVE)* > 0,5, dan *discriminant validity* dengan menggunakan metode Fornel-Larcker Criterion (Fornell dan Larcker, 1981) dan *cross loading*.

R Square dan Q Square

R Square (Uji goodness-fit model) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya, dengan ketentuan > 0,75 dikatakan kuat, 0,50-0,75 dikatakan sedang dan 0,25-0,49 dikatakan lemah (Hair *et. al* 2014). *Q Square (predictive relevance)* digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai obeservasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya, nilai *Q Square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Namun jika perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* dengan kriteria > 0,35 dikatakan kuat, 0,15-0,34 dikatakan sedang dan 0,02-0,14 dikatakan lemah.

Structural Model Assesment (SMA)

Merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi hubungan kausalitas dilakukan melalui *bootstapping* (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk hasil hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *T Statistic* > 1.96 dan *P Values* < 0,05 maka dinyatakan hipotesis penelitian dapat diterima (Hair *et al*, 2014).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Perilaku Berbagi Pengetahuan (PBP) → Kepuasan Kerja (KK)	0,492	3,535	0,000	H1 Diterima
Perilaku Berbagi Pengetahuan (PBP) → Perilaku Kerja Inovatif	0,499	4,114	0,000	H2 Diterima
Motivating Language → Perilaku Berbagi Pengetahuan & Kepuasan Kerja	0,066	0,397	0,691	H3 Ditolak
Motivating Language → Perilaku Berbagi Pengetahuan & Perilaku Kerja Inovatif	0,057	0,329	0,742	H4 Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat dijelaskan bahwasanya pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *T Statistic* 3,535 dan *P Values* 0,000 maka dapat disimpulkan perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja maka hipotesis 1 (satu) diterima, selanjutnya pengaruh perilaku berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif memiliki nilai *T Statistic* 4,114 dan *P Values* 0,000 maka dapat disimpulkan perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif maka hipotesis 2 (dua) diterima. *Motivating language* yang memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai *T Statistic* 0,397 dan *P Values* 0,0691 dapat disimpulkan bahwa *motivating language* tidak memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dengan kepuasan kerja maka hipotesis 3 (tiga) ditolak. *Motivating language* yang memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif ditunjukkan dengan nilai *T Statistic* 0,329 dan *P Values* 0,742 dapat disimpulkan bahwa *motivating language* tidak

memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif, hasil ini berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2014)

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini bisa dijabarkan sebagai berikut: 1). Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman, 2). Perilaku berbagi pengetahuan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman, 3). *Motivating language* tidak memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan kepuasan kerja di PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman, 4). *Motivating language* tidak memoderasi hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan perilaku kerja inovatif.

Penelitian masih jauh dari kata sempurna, untuk penelitian yang akan datang hendaknya dilakukan terhadap karyawan yang berada diluar PT. Serumpun Indah Perkasa Lubuk Alung Kabupaten Padang Pariaman dengan menggunakan variabel yang sama. Penelitian ini menggunakan jumlah responden yang tergolong rendah hanya 45 orang sehingga sedikit banyaknya mempengaruhi hasil yang diperoleh, diharapkan untuk penelitian berikutnya mencari objek dengan jumlah responden yang lebih besar dari penelitian ini sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih sempurna dan hasilnya lebih memuaskan.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Fornell, C and Larcker, D. F. 1981. Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1): 39-50.
2. Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
3. Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.
4. Scott, & Bruce, R. A. 1994. "Determinants of Innovative behavior: A Path Model Of Individual Innovation in the Workplace". *Academy of Management Journal*.
5. Spector, P.E. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Vol. 3, Sage publications, doi: 10.4135/9781452231549.
6. Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
7. West, M. (1989), "Innovation among health care professionals", *Social Behavior*, pp. 173-184.
8. West, M.A. and Farr, J.L. (1989), "Innovation at work: psychological perspectives", *Social Behaviour*.