

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* SEBAGAI PEMEDIASI  
ANTARA *NEGATIVE AFFECT, KNOWLEDGE SHARING* DAN KINERJA KREATIF :  
PERAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI MODERASI  
( Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)**

**Stevany mz<sup>1)</sup> Akmal<sup>2)</sup>, Fivi anggarini<sup>3)</sup>**

**Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis , Universitas Bung Hatta**

**Email: [stevany441@gmail.com](mailto:stevany441@gmail.com), [drakmal210@gmail.com](mailto:drakmal210@gmail.com), [Fivianggraini@bunghatta.ac.id](mailto:Fivianggraini@bunghatta.ac.id)**

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kreativitas dan inovasi menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi(1). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) telah dikenal sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja kreatif karyawan dalam suatu Perusahaan(11). Selain itu, pengaruh negative affect dan knowledge sharing juga turut berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara OCB, negative affect, knowledge sharing, kompetensi kerja, dan kinerja kreatif pada pegawai Kantor Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat. Dengan memahami dinamika hubungan antar variabel tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi

dalam meningkatkan kinerja kreatif pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan inovatif. Populasi penelitian melibatkan seluruh pegawai Kantor Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kreatif karyawan, sehingga organisasi dapat mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam

konteks pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi.

## METODE

Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Basarnas Provinsi Sumatera Barat dan Kantor BPBD Provinsi Sumatera Barat. Populasi terdiri dari totalitas seluruh pegawai yang memiliki karakteristik tertentu di kedua lembaga tersebut, yang berjumlah 201 orang. Metode Pengumpulan Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Selain itu, data sekunder dari catatan kinerja dan evaluasi pegawai juga akan digunakan untuk melengkapi data primer yang diperoleh dari kuesioner. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Kinerja Kreatif: Diukur berdasarkan tingkat inovasi, ide-ide baru, dan kontribusi kreatif pegawai dalam lingkungan kerja. Organizational Citizenship Behaviour (OCB): Diukur melalui tingkat partisipasi sukarela, dukungan terhadap rekan kerja, dan kontribusi tambahan yang dilakukan oleh pegawai. Negative Affect: Diukur berdasarkan tingkat emosi negatif yang dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan interaksi sosial. Kompetensi Kerja: Diukur melalui tingkat keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam

melaksanakan tugasnya. Knowledge Sharing: Diukur melalui tingkat kecenderungan pegawai untuk berbagi informasi, pengetahuan, dan pengalaman dengan rekan kerja. Teknik Analisis Data Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik, SEM – PLS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Structural Model Assesment (SMA). Pengujian SMA menggunakan prosedur bootstrapping untuk menguji signifikansi koefisiensinya oleh (8). Menurut (9) Uji Signifikansi dipercaya memprediksi adanya hubungan kausalitas yang dilakukan melalui bootstrapping. Prosedur bootstrapping memiliki ketentuan bahwa hipotesis diterima jika dilihat T statistic > 1,96 dan P value nya < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen dan sebaliknya oleh (8).

**Tabel 1 : Hasil Analisis *Structural Model Assesment***

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
<i>Negative affect -&gt; Kinerja Kreatif</i>	0,107	1,426	<b>0,154</b>	<b>H1 Ditolak</b>
<i>Knowledge Sharing -&gt; Kinerja Kreatif</i>	0,267	3,236	<b>0,001</b>	<b>H2 Diterima</b>
<i>Negative affect -&gt; OCB</i>	0,319	<b>7,786</b>	<b>0,000</b>	<b>H3 Ditolak</b>
<i>Knowledge Sharing -&gt; OCB</i>	-0,393	9,708	<b>0,000</b>	<b>H4 Ditolak</b>
<b>OCB -&gt; Kinerja</b>	0,557	6,687	<b>0,000</b>	<b>H5</b>

Kreatif				Diterima
Kompetensi Kerja -> OCB	0,605	12,127	0,000	H8 Diterima
Negative affect* Kompetensi Kerja -> OCB	-0,208	4,321	0,000	H9 Diterima

Berdasarkan gambar tabel 1 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) Pengaruh *negative affect* terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,107, *T statistics* 0,426 (kecil dari 1,96) dan *P values* 0,154 (besar dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa *negative affect* tidak berpengaruh terhadap kinerja kreatif (H1 ditolak).

b) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,267 (bertanda positif), *T statistics* 3,236 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,001 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap kinerja kreatif (H2 diterima).

c) Pengaruh *negative affect* terhadap OCB memiliki *original sample* 0,319, *T statistics* 7,786 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa *negative affect* tidak berpengaruh terhadap OCB, dikarenakan hipotesis penelitian ini negatif sedangkan hasil penelitian ditemukan berpengaruh positif (H3 ditolak).

d) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap OCB memiliki *original sample* -0,393 (bertanda

negatif), *T statistics* 9,708 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap OCB (H4 diterima).

e) Pengaruh OCB terhadap kinerja kreatif memiliki *original sample* 0,557 (bertanda positif), *T statistics* 6,687 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja kreatif (H5 diterima).

f) Pengaruh kompetensi kerja terhadap OCB memiliki *original sample* 0,605 (bertanda positif), *T statistics* 12,127 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap OCB (H8 diterima).

g) Peran kompetensi kerja memoderasi hubungan antara *negative affect* dan OCB memiliki *original sample* -0,208 (bertanda negatif), *T statistics* 4,321 (besar dari 1,96) dan *P values* 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga diambil kesimpulan bahwa kompetensi kerja memoderasi hubungan *negative affect* dan OCB (H9 diterima).

**Tabel 2 : Hasil Analisis Variabel Mediasi**

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hipotesis
<i>Negative affect</i> -> OCB -> Kinerja Kreatif	0,178	4,907	<b>0,000</b>	<b>H6 Diterima</b>
<i>Knowledge Sharing</i> -> OCB -> Kinerja Kreatif	-0,219	5,297	<b>0,000</b>	<b>H7 Diterima</b>

Hasil analisis tentang dampak OCB sebagai variabel mediasi antara *negatif affect* dan kinerja kreatif (NAàOCBàKK) memiliki original sample 0,178, T statistics sebesar 4,907 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB terbukti memediasi hubungan antara antara *negatif affect* dan kinerja kreatif, sehingga H6 diterima. Selanjutnya Hasil analisis tentang dampak OCB sebagai variabel mediasi antara *Knowledge Sharing* dan kinerja kreatif (KSàOCBàKK) memiliki original sample -0,219, T statistics sebesar 5,297 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB terbukti memediasi hubungan antara *Knowledge Sharing* dan kinerja kreatif, sehingga H7 diterima.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh organizational citizenship behaviour (OCB) sebagai pemediasi antara

*negative affect*, *knowledge sharing* dan kinerja kreatif : peran kompetensi kerja sebagai moderasi. Berdasarkan hasil penelitian penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya disimpulkan *negative affect* tidak secara langsung mempengaruhi kinerja kreatif pada pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat. Lebih lanjut OCB sebagai variabel mediasi antara *negatif affect* dan kinerja kreatif memiliki original sample 0,178, T statistics sebesar 4,907 (besar dari 1,96) dan P values 0,000 (kecil dari 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa OCB terbukti memediasi hubungan antara antara *negatif affect* dan kinerja kreatif. Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki peran penting sebagai pemediasi antara Negative Affect, Knowledge Sharing, dan Kinerja Kreatif. Kompetensi Kerja juga berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara OCB dengan faktor-faktor tersebut. Studi ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana perilaku karyawan dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja kreatif mereka. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah: Memperluas jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif,

termasuk melibatkan seluruh karyawan BPPD dan BASARNAS di seluruh Indonesia. Menambah variabel moderasi lainnya dalam hubungan antara OCB dan kinerja kreatif, seperti kompensasi finansial dan non-finansial, kepribadian, dan kepemimpinan. Menggunakan metode analisis yang lebih mendalam, seperti SEM - AMOS, untuk memperdalam analisis hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara OCB, Negative Affect, Knowledge Sharing, Kompetensi Kerja, dan Kinerja Kreatif dalam konteks organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.

Bagozzi, R. ., & Yi. (1988). On The Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Sciences*, 16, 74–94.

Bisnis, F., Petra, U. K., Bisnis, F., & Petra, U. K. (2020). *Machine Translated by Google*. 11(2), 282–299.

Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus*

*Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura)*.

Farisi, S., Andi Prayogi, M., & Juliana, E. (2021). the Influence of Work Motivation and Work Environment on Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As an Intervening Variable At the Youth and Sports Office of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 1(2), 257–268. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i2.78>

George, J. an. Z. (2001). When Openness to experience and conscientiousness are related to creative behaviour; an interacial approach". *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 513–524.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.

Hair, J. F., T, H. G., Ringle C. M., & M, S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (SAGE Publication. (Ed.)).

Ilies, R., Scoot, B. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intraindividual patterns of citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 49(3), 561–575.

Kusumawardana. (2023). 4(1), 88–100.

- Larsen, R. J. (2000). Toward a science of mood regulation. *Psychological Inquiry*, 11(3), 129–141.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behaviour; It's construct clean- up time". *Human Performance*, 10(2), 85–97.
- Podsakoff, N.P., Whiting, S.W., and B. (2009). Individual and organization level consequences of organizational citizenship behaviours: a meta -analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 94(1), 122–141.
- Pomalingo, R. (2015). Provinsi Sulawesi Utara Influence of Work Discipline , Competence , and Motivation. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Rivera-Vazquez, Ortiz-Fournier, J., L.V, & FR, F. (2009). Overcoming culture barriers for Creative and Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13(5), 257–270.
- Rohayati, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Studi Pada Yayasan Masyarakat Madani Indonesia. *SMART - Study & Management Research*, XI(1), 1–19.
- Salami, S. o. (2010). Occupational stress and well-being: emotional intelligence, self efficacy, coping ,negative affect and social support as moderators". *Journal of international Social Research*, 2(12), 235–244.
- Samnani, A. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behaviour: the moderating role of moral disengagement and gender". *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235–244.
- Spector, P. . (1997). Job Satisfaction ; Application, Assesment, Causes and Consequences. *Sage Publication*.
- Spitzmuller. (2008). Organizational citizenship behaviour: a review and extension of its nomological network". *The Sage Handbook of Organizational Behaviour*, 1, 106–123.
- Spreitzer. (1995). Psychological empowerment ini the workplace; dimensions, mesurement and validation ". *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Tamba, P. H., Ribhan, R., Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 16(3), 160–172. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.145>
- Tsai, C., Horng, J., Liu, C., & Hu, D. (2015). International Journal of Hospitality Management Work environment and atmosphere : The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality*

*Management*, 46, 26–35.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.01.009>

Yue, Y., & Wang, (2016). Feeling bad and doing good: the effect of customer mistreatment on service employees' daily display of helping behaviour. *Personnel Psychology*, 70(4), 769–808.

Yuniza. (2010). *Lampiran a*. 50–54.

Zhao. (2018). Ekspresi beta-amyloid Diinduksi perubahan Prasinaptik dan

aksonal yang bergantung pada usia di *Drosophila*. *J. Neurosci. Journal of Marketing Research*, 30(4).

Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediating Analysis. *Journal of Consumer Research*, 3(7), 197–206.