

## 1. Pendahuluan

Guru merupakan tokoh kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karenanya, pengembangan profesional guru saat ini dilihat sebagai kunci dalam upaya meningkatkan pendidikan (Murniasih & Seniati, 2019). Salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan peran guru dalam pengembangan kualitas pendidikan adalah perilaku berbagi pengetahuan antar pendidik/guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Perilaku berbagi pengetahuan (PBP) memainkan peran penting dalam manajemen pengetahuan yang efektif (Park et al., 2004) yang memotivasi mereka untuk berpikir lebih kritis dan kreatif (Alavi & Leidner, 2001) dan membuat mereka puas dengan pekerjaannya (Dalati & Alchach, 2018).

Pendidikan yang berkualitas sangat berkaitan erat dengan kurikulum yang digunakan di Instansi Pendidikan. Karena kurikulum merupakan jantungnya pendidikan yang menentukan kualitas pendidikan ke depannya. Kurikulum yang digunakan dalam instansi pendidikan dapat berubah-ubah seiring dengan perkembangan zaman. Seperti peralihan Kurikulum KTSP ke Kurikulum K-13 dan Kurikulum K-13 ke Kurikulum Merdeka yang sampai saat ini telah digunakan dalam dunia pendidikan. Kurikulum Merdeka merupakan suatu hal baru bagi tenaga pendidik. Kurikulum Merdeka adalah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam di mana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi. Perubahan kurikulum yang dialami dunia pendidikan menjadi suatu tantangan dan tuntutan bagi pendidik dalam mengajarkan ilmu kepada peserta didiknya. Pendidik dituntut untuk memiliki kecakapan, kreatifitas, tanggung jawab, waktu, dan keahlian dalam menggunakan berbagai macam media, metode, strategi agar tujuan dalam kurikulum dapat tercapai dengan maksimal. Guru dituntut untuk menjadi fasilitator, memberikan pelayanan, bantuan dalam pengalaman belajar, membantu perubahan lingkungan, serta membantu terjadinya proses belajar yang serasi dengan kebutuhan dan keinginan peserta didik agar terlaksananya pembelajaran dengan baik dan terencana. Guru juga harus bisa menguasai teknologi dengan cakap dan tepat guna. Dalam pembelajaran, guru mampu menyampaikan materi yang terstruktur dan dirancang dengan sedemikian rupa menggunakan laptop atau komputer dan dapat menayangkan materi dalam bentuk power point dan sejenis lainnya. Guru juga harus mempunyai kecakapan dalam keterampilan mengajar sesuai dengan program kurikulum merdeka belajar, berpendapat atau memberikan soal dengan kemampuan berfikir tingkat tinggi (HOST). Hal ini membuat diluncurkan program guru penggerak.

Guru penggerak adalah program pendidikan kepemimpinan bagi guru di seluruh Indonesia yang bertujuan untuk menciptakan pemimpin pembelajaran yang menerapkan merdeka belajar dan menggerakkan seluruh ekosistem pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada murid. Program ini diluncurkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) pada tahun 2020 sebagai bagian dari Sekolah Penggerak. Untuk menjadi guru penggerak, seorang guru harus melalui seleksi yang ketat dan mengikuti program pendidikan guru penggerak yang berlangsung selama 6 - 9 bulan. Program ini terdiri dari pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan yang mengajarkan berbagai kompetensi seperti merencanakan, menjalankan, merefleksikan, dan mengevaluasi pembelajaran yang berpusat pada murid; mengembangkan diri dan guru lain dengan refleksi, berbagi, dan kolaborasi; berkembang secara moral, emosi, dan spiritual; berkolaborasi dengan orang tua dan komunitas; serta mengembangkan dan memimpin visi-misi sekolah. Tantangan dari guru penggerak adalah masa kerja guru penggerak tidak ditentukan secara pasti oleh Kemendikbudristek; guru penggerak harus bersedia untuk terus belajar dan berkembang sepanjang karirnya sebagai guru. Guru penggerak harus menjaga komitmen mereka untuk menciptakan pembelajaran yang berpusat pada murid dan menggerakkan ekosistem pendidikan yang lebih baik. Guru penggerak juga harus berbagi pengetahuan dan

pengalaman mereka dengan rekan-rekan guru lainnya melalui berbagai media seperti forum diskusi, webinar, blog, podcast, atau media sosial. Guru penggerak harus menjadi teladan bagi generasi-generasi guru selanjutnya. Tantangan lain yang mungkin dihadapi oleh guru penggerak antara lain adalah perubahan kurikulum, kebijakan, teknologi, atau tuntutan masyarakat yang mempengaruhi dunia pendidikan. Guru penggerak harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mencari solusi kreatif untuk mengatasi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.

Adapun jumlah guru SMP Negeri di kota Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Jumlah Guru SMPN kota Semarang

NO	Data Guru	Jumlah
1	ASN	910
2	Non ASN	26
3	PPPK	742
4	Guru Penggerak	98

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2024

PBP dianggap sebagai proses di mana pertukaran dan penciptaan pengetahuan di antara sesama pendidik/guru maupun tenaga kependidikan terjadi. Dalam pernyataan lain disampaikan bahwa PBP merupakan inti dari aktivitas manajemen pengetahuan. Hal ini dikarenakan PBP merupakan sarana utama dimana pekerja (termasuk guru) dapat berkontribusi dalam mengaplikasikan pengetahuan dan inovasi yang pada akhirnya mendapatkan keunggulan kompetitif untuk organisasi/lembaga pendidikan atau sekolah (Lee et al., 2021). Oleh karenanya, berbagai penelitian dikembangkan untuk mengkaji faktor yang dianggap ikut berpengaruh terhadap pembentukan PBP. Salah satu penelitian yang dilakukan adalah (Hameed et al., 2019) yang mengkaji mengenai pengaruh keadilan organisasi dan peran kepemilikan psikologis terhadap PBP dengan dukungan organisasi sebagai variable moderasi.

Beberapa upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan juga sudah dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan melaksanakan berbagai kegiatan workshop, pelatihan, seminar bagi guru-guru di kota Semarang yang dilakukan melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) baik tingkat sub rayon maupun tingkat kota Semarang dibawah koordinasi Dinas Pendidikan kota Semarang maupun Lembaga Pendidikan lainnya yang bekerja sama dengan Dinas Pendidikan kota Semarang. guna menambah pengetahuan dan ketrampilan bagi guru dalam berbagi pengetahuan dan informasi baik kepada murid maupun kepada sesama guru di sekolah. Namun peningkatan kualitas pendidikan ditinjau dari perilaku berbagi pengetahuan belum pernah dilakukan sebelumnya. Padahal dampak positif yang ditimbulkan dari perilaku berbagi pengetahuan terhadap kualitas pendidikan cukup tinggi. Guru yang memiliki knowledge sharing tinggi menunjukkan perilaku saling berbagi pengetahuan pada guru lain tanpa diminta sebelumnya, guru mau menerima pengetahuan atau informasi dari rekan sejawat yang lain, guru saling berbagi keahlian dengan rekan sejawat yang lain dan menjadikan kegiatan berbagi informasi antar guru merupakan hal yang wajar (Irianto & Sudibjo, 2019).

Observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada beberapa SMP Negeri di Kota Semarang seperti SMPN 12 Semarang, SMPN 38 Semarang, SMPN 21 Semarang, SMPN 27 Semarang dan SMPN 26 Semarang menunjukkan bahwa perilaku saling berbagi pengetahuan atau informasi antar guru cukup tinggi karena dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman guru. Menurut kepala SMPN 12 Semarang yang sekaligus sebagai kepala SMPN 38 Semarang kegiatan berbagi pengetahuan di sekolah yang dipimpinya itu sudah berjalan akan tetapi belum secara optimum karena adanya pengaruh rasa kesungkunan antar guru, dimana guru yang mau berbagi merasa seolah mengurui guru lain sementara guru yang lebih senior merasa seakan digurui oleh guru yang jauh lebih muda darinya. Sedangkan menurut kepala

SMPN 21 Semarang kegiatan berbagi pengetahuan di sekolahnya itu juga sudah berjalan tapi juga belum secara terstruktur/ terjadwal karena padatnya jam mengajar dari guru, kegiatan berbagi pengetahuan dilakukan melalui MGMP sekolah. Menurut kepala SMPN 26 Semarang, kegiatan berbagi pengetahuan di sekolahnya itu juga sudah berjalan akan tetapi karena banyaknya tugas bapak ibu guru sehingga belum berjalan secara optimal. Sementara menurut kepala SMPN 27 Semarang kegiatan berbagi pengetahuan di sekolahnya sudah dilakukan melalui kegiatan MGMP sekolah dan melalui kegiatan IHT (*in house training*), dan wajib hukumnya bagi guru setelah mengikuti kegiatan pelatihan/seminar maka harus membagi informasi yang didapat kepada rekan sejawat. Sebagai contoh lain untuk kegiatan berbagi pengetahuan adalah saat pandemi covid 19, ketika pembelajaran harus dilakukan secara daring maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan digital yang baik padahal bagi guru senior hal tersebut cukup sulit dilakukan. Oleh karena itu pihak sekolah kemudian memfasilitasi agar sesama guru saling berbagi pengetahuan digital mereka demi kelancaran proses pembelajaran di sekolah. Contoh lainnya adalah dalam workshop implementasi kurikulum merdeka, kemampuan setiap guru dalam memahami kurikulum merdeka sangat berbeda sehingga guru yang terlebih dahulu mendapatkan informasi melalui pelatihan dan workshop tentang kurikulum merdeka ini dapat berbagi pengetahuannya kepada rekan guru lain yang belum mengikuti pelatihan terkait kurikulum merdeka. meskipun guru yang bersangkutan sudah mendapatkan pengetahuan baru melalui berbagai kegiatan seminar, workshop, dan pelatihan akan tetapi PBP dari guru tersebut kepada sesama rekan sejawat baik di lingkungan sekolahnya sendiri maupun kepada rekan guru yang berbeda unit kerjanya masih dirasa belum dilakukan dengan baik, dikarenakan oleh macam-macam factor, misalnya karena kendala waktu, yaitu guru ingin melakukan PBP akan tetapi tidak adanya waktu disebabkan jam mengajar yang banyak; adanya senioritas, sehingga guru yang junior tidak memiliki keberanian untuk berbagi pengetahuan kepada guru yang lebih senior yang dianggap lebih berpengalaman.

Sementara dari hasil observasi awal tersebut peneliti juga menemukan bahwa ada sebagian guru yang meskipun memiliki rasa peduli atau rasa kepemilikan psikologis terhadap sekolah bahkan adanya keadilan organisasi dari instansi terkait, namun tetap ada yang belum bersedia berbagi pengetahuan kepada rekan sejawat lainnya. sehingga PBP yang dilakukan antar sesama guru memang masih dirasa kurang optimal. Namun setelah dari pihak sekolah/organisasi memberikan dukungan sebagai moderasi pada PBP maka beberapa guru yang tadinya tidak bersedia untuk berbagi pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan seminar, pelatihan maupun workshop maka kemudian beberapa guru ini pun termotivasi dan bersedia berbagi pengetahuan kepada rekan sejawatnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan adalah kepemilikan psikologis yang merepresentasikan keterikatan guru secara psikologikal terhadap organisasi/instansi (unit kerjanya) terutama dalam bentuk rasa memiliki (*my, ours, mine*) terhadap sekolah (Pierce et al., 2001). Pada konteks budaya Jawa, ada satu ajaran yang terkenal KGPAA Mangkunegara I (Yayasan Mangadeg Surakarta, 1974; 1989; 1993) adalah Tri Darma yang menyinggung tentang rasa memiliki, yaitu “rumangsa melu handarbeni, wajib melu hangrungkebi, mulat sarira hangrasa wani” (merasa ikut memiliki, berkewajiban ikut membela, mawas diri berujung keberanian). Artinya apabila seorang ingin berhasil dalam melaksanakan tugasnya harus berpedoman pada tiga hal tersebut (Rosari, 2017). Hal yang sama berlaku pada guru di kota Semarang yang masih sangat diwarnai dengan budaya Jawa. Para guru di kota Semarang melaksanakan tugas tidak hanya karena mengemban tugas mengajar namun karena rasa memiliki. Dimana rasa kepemilikan ini mendorong mereka untuk merasakan bahwa tugas, tanggung jawab tersebut harus dirasakan dan disadari sebagai miliknya. Hal inilah yang menarik peneliti untuk mengkaji PBP dari kepemilikan psikologis pada guru Sekolah Menengah Pertama di kota Semarang.

Beberapa penelitian mengidentifikasi pengaruh kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Kepemilikan psikologis dapat memotivasi individu untuk PBP, mendorong orang lain untuk belajar, bekerja sama untuk memecahkan masalah, menerima dan menyebarkan nilai dan ide organisasi (Baker, 2022; Ishrat & Rahman, 2020). Sebuah studi serupa (Duvivier et al., 2019) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepemilikan psikologis yang tinggi menunjukkan semangat altruistik dan meningkatkan PBP dan oleh karenanya dianggap sebagai salah satu anteseden penting dari berbagi pengetahuan.

Faktor lain yang dianggap ikut berpengaruh dalam PBP adalah keadilan organisasi. Menurut Greenberg (1990), keadilan organisasi atau keadilan dalam organisasi mengacu pada “sejauh mana karyawan menganggap bahwa keputusan organisasi itu adil. Dalam penelusuran kepustakaan, peneliti juga mengidentifikasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Faktanya berbagi pengetahuan sepenuhnya merupakan perilaku yang memotivasi diri sendiri; oleh karena itu, jika guru tidak termotivasi, peluang untuk mengubah pengetahuan individu menjadi pengetahuan organisasi sangat jarang terjadi. Dengan keadilan yang dirasakan oleh guru maka mendorong guru untuk bersedia berbagi pengetahuan. Oleh karenanya, organisasi atau sekolah dituntut untuk menyediakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi guru dan mengarahkan mereka untuk membagikan pengetahuan mereka secara sukarela (Gupta et al., 2020).

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu semangat dan motivasi tinggi bagi guru – guru SMP di kota Semarang untuk bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan sejawatnya. Dalam penelitian ini terdapat keunikan yang berbeda dari penelitian sebelumnya, yakni adanya dukungan organisasi sebagai moderasi pada kegiatan PBP di sekolah, dan menjadikan guru sebagai objek penelitian dan kota Semarang sebagai lokasi penelitiannya. Maka oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemilikan psikologis dan keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada guru dengan persepsi dukungan organisasi sebagai moderasi pada SMP Negeri Kota Semarang. Dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa rumusan masalah yaitu : (1) Apakah terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan? (2) Apakah terdapat pengaruh positif antara kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan? (3) Bagaimana peran moderasi persepsi dukungan organisasi pada keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan? (4) Bagaimana persepsi dukungan organisasi menjadi variabel moderasi pada kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan?

## **2. Kajian Pustaka.**

### **2.1 Grand Theory : Perilaku Organisasi**

Grand theory pada penelitian ini menggunakan *attribution theory*. Teori atribusi pertama kali ditemukan oleh Heider pada tahun 1958. Teori atribusi berasumsi bahwa orang mencoba menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan. Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan secara internal atau eksternal (Robbins & Judge, 2020). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri-ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti pengaruh sosial dari orang lain (Dessler, 2020). Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa dan penyebab perilakunya. Teori Atribusi berkaitan dengan bagaimana individu memandang informasi yang mereka terima, menafsirkan peristiwa, dan bagaimana hal ini membentuk penilaian kausal (Martinko & Mackey, 2019). Tidak

ada individu yang akan mengambil suatu tindakan atau keputusan tanpa menghubungkannya dengan suatu sebab atau faktor. Menurut Heider, hal ini bertujuan untuk menilai penjelasan yang diberikan orang terhadap perilaku tertentu, mempertimbangkan tentang cara individu menafsirkan perilakunya (Schmitt, 2015).

Fritz Heider menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Kinerja dan perilaku seseorang dapat dipengaruhi oleh kemampuan pribadinya yang berasal dari kekuatan internal yang dimiliki seseorang, misalnya seperti sifat, watak, sikap, kemampuan, keahlian dan usaha, sedangkan faktor yang berasal dari luar kendali individu adalah kemampuan seseorang. kekuatan eksternal seperti tekanan, situasi, kesulitan atau keberuntungan dalam bekerja. Atribusi merupakan proses pembentukan kesan. Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri mereka sendiri. Teori atribusi adalah teori yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau diri kita sendiri, yang nantinya akan membentuk kesan. Kesan yang terbentuk akan disimpulkan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain (Hasibuan, 2017). Pembahasan teori atribusi ini mengarah pada faktor-faktor penyebab terjadinya suatu peristiwa atau tingkah laku seseorang. Peneliti menggunakan teori atribusi ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi.

## **2.2 Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana guru menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaannya (Jang et al., 2021). (Donglong et al., 2020) mendefinisikan keadilan organisational sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain mengatakan bahwa keadilan organisational adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt et al., 2001).

Keadilan organisasi adalah sejauh mana suatu organisasi memperlakukan orang secara adil. Keadilan organisasi mencakup keadilan terkait hasil, prosedur, dan interaksi antar pribadi. Hasil dan keputusan di tempat kerja yang adil (misalnya, gaji, kenaikan gaji, promosi yang adil/menguntungkan) disebut keadilan distributif (Lestiyanie & Yanuar, 2019). Keadilan prosedural berarti bahwa hasil ditentukan melalui prosedur yang didasarkan pada informasi yang akurat dan etika standar, mewakili semua orang yang terkena dampak prosedur tersebut, mencakup peluang untuk memberikan masukan dan banding, bebas dari bias, dan digunakan secara konsisten. Keadilan interaksional mengacu pada perasaan guru bahwa mereka diperlakukan dengan bermartabat dan hormat serta mereka merasa menerima informasi yang masuk akal tentang prosedur dan keputusan (Najmatuzzahrah, Mulyani, Wiraningsih, & Akbar, 2021).

Ada banyak ukuran yang tersedia untuk berbagai jenis keadilan organisasi. Beberapa ukuran menilai lebih dari satu jenis keadilan, sedangkan ukuran lainnya hanya mengukur satu jenis saja (Najmatuzzahrah et al., 2021). Ada yang mengambil pendekatan yang lebih komprehensif (misalnya dengan mengkaji berbagai jenis hasil pekerjaan), dan ada pula yang mempunyai fokus yang lebih sempit (misalnya hanya pada satu jenis hasil, seperti gaji, atau hanya pada satu peristiwa, misalnya kinerja). (Kong, Tsai, Tsai, Huang, & de la Cruz, 2018). Beberapa pihak secara langsung menilai persepsi keadilan (yaitu, sejauh mana sesuatu dianggap adil), sedangkan yang lainnya menanyakan persepsi mengenai kondisi yang dianggap adil (misalnya, sejauh mana seseorang diperlakukan dengan hormat;). Terakhir, pengukuran dapat menilai keadilan dalam konteks organisasi atau dalam konteks pengambil keputusan individu (misalnya, supervisor) (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail, & Baker, 2010). Sayangnya,

tidak sedikit tindakan yang mengklaim dapat menilai suatu jenis keadilan tertentu, meskipun beberapa diantaranya membahas jenis keadilan yang lain. Singkatnya, tidak ada tindakan yang utama dan paling disukai, dan tindakan yang ada berbeda-beda dalam beberapa hal (Cohen, 2009).

Keadilan organisasi penting karena dikaitkan dengan banyak sikap kerja, indikator stres, dan perilaku (Sitarahmi & Praptitorini, 2016). Dalam hal perilaku, persepsi keadilan memiliki hubungan yang moderat terhadap kinerja tugas dan perilaku peran ekstra yang membantu, seperti menjadi sukarelawan (Lestiyane & Yanuar, 2019). Selain itu, persepsi keadilan mempunyai hubungan yang moderat dengan niat berpindah dan sedikit berhubungan dengan perpindahan aktual. Sejauh mana persepsi keadilan terkait dengan sikap, indikator stres, dan perilaku hampir sama pada keadilan distributif, prosedural, dan interaksional (Sumbayak, Anisma, & Hasan, 2017). Hal ini sangat berguna ketika organisasi tidak dapat mengubah hasilnya (misalnya, menaikkan gaji, memberikan kenaikan gaji yang lebih besar). Bahkan jika suatu organisasi tidak dapat memberikan hasil yang diharapkan, penggunaan prosedur yang adil dan penuh rasa hormat, komunikasi menyeluruh terkait dengan hasil tersebut akan dikaitkan dengan sikap dan perilaku yang positif. Misalnya, persepsi keadilan prosedural dan interaksional maupun keadilan distributif memiliki hubungan yang moderat terhadap kinerja tugas, (Sitarahmi & Praptitorini, 2016).

Menurut (Hameed et al., 2019) menyebutkan bahwa indikator dari keadilan organisasi dibagi menjadi tiga yaitu: (1) Keadilan Distributif. (2) Keadilan Prosedural. (3) Keadilan Interaksional

### **2.3 Kepemilikan Psikologis**

Kepemilikan psikologis bertujuan untuk menjelaskan asumsi dimana guru seharusnya memiliki perasaan akan memiliki (*sense of ownership*) sehingga guru akan memberikan energi dan usaha yang lebih terhadap sekolah (Dai et al., 2021)). (Delyara & Suhariadi, 2021) menyarankan bahwa kepemilikan memanifestasikan dirinya sebagai fenomena hukum, dan juga disadari bahwa kepemilikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang penting. Menurut (Pierce et al., 2001) bahwa kepemilikan psikologis diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang merasa bahwa suatu benda atau target adalah sebagai bagian dari diri mereka. Seseorang yang mempunyai rasa memiliki terhadap sesuatu hal akan mendapatkan kepuasan tersendiri atas hal yang dimilikinya. Olckers dan Plessis (2012) juga menambahkan bahwa orang akan lebih peduli dan menjaga miliknya sendiri.

Kepemilikan psikologis adalah perasaan memiliki terhadap suatu sasaran, seperti suatu benda, konsep, organisasi, atau orang lain (Li & Joo, 2023). Hal ini dapat didukung oleh kepemilikan formal, atau dapat berupa perasaan posesif dan ikatan psikologis terhadap suatu objek. Kepemilikan psikologis dapat memberikan dampak positif dan negatif. Misalnya, dalam pemasaran, kepemilikan psikologis dapat memprediksi hasil positif konsumen, seperti kesediaan membayar lebih untuk suatu produk. Manajer juga dapat menggunakan kepemilikan psikologis untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Kepemilikan Psikologis atas suatu pekerjaan atau organisasi oleh seorang karyawan adalah perasaan memiliki kepentingan di dalamnya sebagai akibat dari komitmen dan kontribusi (Harmeling, Moffett, Arnold, & Carlson, 2017). Manajer yang menyadari bagaimana Kepemilikan Psikologis mempunyai dampak positif dan negatif dapat memastikan bahwa baik karyawan maupun organisasi mendapat manfaat dari kemampuan karyawan untuk meningkatkan efektivitas mereka (Yan, Basheer, Irfan, & Rana, 2020).

Kepemilikan psikologis adalah sebuah fenomena yang awalnya didefinisikan di luar literatur organisasi dan manajemen namun sejak itu telah diterapkan pada lingkungan kerja, pertama dan paling terkenal oleh Pierce dkk. (2001). Hal ini terkait dengan serangkaian perilaku positif termasuk peningkatan motivasi, pengelolaan perusahaan, dan loyalitas; namun hal ini

juga berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti teritorialitas dan kegagalan dalam mendelegasikan tanggung jawab. Individu mempunyai kepentingan pribadi dalam kinerja objek tersebut, karena kinerjanya mencerminkan identitasnya. Hal ini menimbulkan rasa posesif, keinginan untuk mempertahankan kepemilikan, yang dapat diwujudkan secara positif atau negatif, dan keterikatan mental terhadap target. Kepemilikan psikologis juga diasumsikan menimbulkan kesediaan guru untuk melakukan pengelolaan entitas target tersebut (Van Dyne dan Pierce 2004). Indikator dari kepemilikan psikologis adalah sebagai berikut (Peck dan Shu 2018): (1) Efikasi diri, (2) Identitas diri, (3) Rasa memiliki, (4) Akuntabilitas dan (5) Teritorial.

#### **2.4 Persepsi Dukungan Organisasi**

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum guru tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2001) Persepsi dukungan organisasi yang meningkat dapat membuat guru merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan peduli akan kesejahteraan organisasi serta membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya (Eisenberger et al., 2001). Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana guru percaya bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi adalah sebuah konsep yang digunakan untuk menandakan dan menilai cara instansi menangani guru, seberapa besar organisasi menghargai dan mendukung guru untuk menjalankan peran kerjanya secara efektif. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi guru mengenai sejauh mana pemberi kerja “menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka”.

Menurut teori dukungan organisasi, guru mengembangkan persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi kerja mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (persepsi dukungan organisasi). Persepsi dukungan organisasi mencakup keadilan, dukungan dari pimpinan, dan praktik sumber daya manusia serta kondisi kerja, terutama sejauh guru menganggap hal ini sebagai pilihan kebijaksanaan organisasi. Pengalaman kerja yang positif dapat menciptakan guru dengan tingkat persepsi dukungan organisasi yang baik pula (Mascarenhas et al., 2022). Tidak semua organisasi bisa dan mampu memberikan dukungan kepada guru secara penuh, maka dari itu muncullah solusi salah satunya dengan peningkatan kemampuan kerja dimana dapat meminimalisir timbulnya Perceived Organizational Support (POS) yang rendah dari guru, yang berdampak pada keinginan guru untuk meninggalkan (Maan et al., 2020) Penyediaan dukungan organisasi kepada guru cenderung menghasilkan perasaan bertanggung jawab terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara Kepala Sekolah dan guru, yang pada gilirannya, meningkatkan perasaan kewajiban untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi (Wen et al., 2019). Indikator dari persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut (Mascarenhas et al., 2022): (1) Keadilan, (2) Dukungan dari atasan/pimpinan, (3) Penghargaan atau reward dari organisasi dan (4) Kondisi kerja.

#### **2.5 Perilaku Berbagi Pengetahuan**

Kremp dan Mairesse (2013) menyatakan bahwa *knowledge* (pengetahuan) terdapat dua jenis, berupa pengetahuan yang telah terbatinkan atau pemikiran pengetahuan (*tacit knowledge*) dan merupakan pengetahuan yang sudah terekam dan terdapat dalam sebuah dokumen (*eksplisit knowledge*). *Tacit knowledge* adalah sebuah pengetahuan yang diam terdapat pada benak manusia, pengetahuan ini berbentuk intuisi, *judgement*, *skill*, nilai (*value*) dan *belief* yang teramat susah untuk diformulasikan dan disebar dengan individu lainnya. Sedangkan *eksplisit knowledge* merupakan pengetahuan yang bias atau memang sudah dikodifikasikan berbentuk dokumen maupun dalam bentuk lain yang di berikan/didistribusikan melalui berbagai media. Perilaku berbagi pengetahuan adalah pertukaran pengetahuan antara dua atau lebih individu, dimana salah satu pihak mengkomunikasikan pengetahuan yang ia miliki dan pihak lain mengasimilasi pengetahuan tersebut sehingga secara bersama-

sama terciptalah pengetahuan baru (Tran, 2022). Dalam pernyataan lain disebutkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan adalah aktivitas mentransfer pengetahuan tasit maupun implisit dari satu individu, kelompok, atau organisasi pada pihak lain (Pereira & Mohiya, 2021). *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan merupakan salah satu cara yang digunakan oleh atasan atau pimpinan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan kepada bawahannya. Menurut Cao dan Xiang (2012) *knowledge sharing* merupakan sesuatu yang dianggap penting oleh organisasi karena mengembangkan kapasitas inovasi.

Menurut Bulutlar (2009), berbagi pengetahuan dikaitkan dengan penciptaan pengetahuan. Nonaka et al. (2006) mendefinisikan penciptaan pengetahuan sebagai proses pembelajaran berkelanjutan dengan memperoleh konteks baru, wawasan baru dan pengetahuan baru. Proses pembelajaran membangun makna penting ketika pengetahuan yang diperoleh tidak disimpan di dalam; alih-alih, ini dibagikan kepada orang lain. Grant (1996) mendukung argumen ini karena ia menyatakan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya harus memiliki karakteristik "kemampuan transfer", dan berbagi pengetahuan mewakili karakteristik ini. Srivastava et al. (2006) menguraikan bahwa pengetahuan akan kurang dimanfaatkan sampai dibagikan. Berbagi pengetahuan dapat didefinisikan sebagai proses pertukaran pengetahuan timbal balik antara individu baik secara diam-diam atau secara eksplisit dalam upaya untuk menciptakan pengetahuan baru (Hoof dan Ridder 2004). Berbagi pengetahuan mencakup beberapa kegiatan, seperti memberikan ide, saran, informasi, pengalaman dan keahlian kepada anggota tim lain dalam organisasi (Bartol dan Srivastava 2002). Berbagi pengetahuan tidak hanya melibatkan interaksi antar individu dalam organisasi tetapi juga dengan individu di luar organisasi (Sveiby 2001).

Sistem *knowledge sharing* dapat membantu pada proses eksternalisasi, yaitu pada proses yang mengartikulasi *tacit knowledge* untuk dijadikan suatu konsep yang dapat dimengerti oleh guru. Ketika pengetahuan dalam organisasi dibagikan, itu menjadi kumulatif. Ini menjadi tertanam dalam proses, produk, dan layanan organisasi (Demarest, 1997). Grant (1997) menegaskan bahwa pengetahuan diam-diam hanya ditunjukkan dalam penerapannya. Tujuannya seharusnya bukan untuk menangkap apa yang diketahui semua orang sehingga setiap orang memiliki pengetahuan yang sama, tetapi untuk menggabungkan berbagai tingkat keahlian yang ada untuk menciptakan pengetahuan organisasi baru. Ini akan membutuhkan jaringan dan saluran komunikasi yang mendorong berbagi dan kolaborasi. (Kumar, 2021) menyatakan bahwa aktivitas perilaku berbagi pengetahuan akan menciptakan "value-added benefits" pada organisasi. (Ishrat & Rahman, 2020) menyampaikan bahwa perilaku berbagi pengetahuan merupakan alat bagi organisasi dalam rangka menghasilkan inovasi (Ishrat & Rahman, 2020) menyatakan aktivitas perilaku berbagi pengetahuan membantu organisasi dalam mentransfer ide-ide baru dan solusi-solusi. Indikator dari perilaku berbagi pengetahuan adalah (Kumar, 2021): (1) Mendapatkan pengetahuan / pengalaman baru dari training yang diikuti, (2) Mendapatkan pengalaman baru setiap hari. (3) Mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja lainnya, (4) Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan kerangka penelitian yang diajukan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### **1. Pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan**

Ketika guru merasa bahwa mereka tidak diperlakukan secara adil oleh organisasinya, timbul kurangnya kepercayaan antara sekolah dengan guru. Oleh karena itu, guru menjadi enggan untuk membagi pengetahuannya dengan teman guru lainnya, yang pada akhirnya mempengaruhi aktivitas inovatif dalam pembelajaran di sekolah. Perlakuan yang adil diperlukan dalam bentuk keadilan distributif, prosedural, interaksional, temporal dan spasial. Guru yang menerima perlakuan adil, dapat dengan mudah mengumpulkan dan



menyumbangkan pengetahuan, lebih terikat dengan sekolahnya secara psikologis dan cenderung berkontribusi dalam mencapai tujuan sekolah secara lebih efektif melalui kinerja dan perilaku kerja yang lebih baik (Pignata, Winefield, Provis, & Boyd, 2016). Hasil penelitian (Akram et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.1. Terdapat pengaruh positif antara keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan

## **2. Pengaruh kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan**

Kepemilikan psikologis melibatkan pengenalan lingkungan instansi/sekolah yang menunjukkan keanggotaan organisasi dan memungkinkan individu di dalam lingkungan sekolah untuk berbagi informasi atau pengetahuan satu sama lain (Masterson et al., 2000). Artinya, individu yang mengamati keanggotaan organisasi mungkin memiliki rasa kepemilikan psikologis dan karenanya memiliki tanggung jawab atau kewajiban timbal balik terhadap sekolah. Semangat altruistik guru kemungkinan besar dianjurkan dalam situasi seperti itu, yang dapat lebih restoratif terhadap perilaku ekstra-peran (Masterson dan Stamper, 2003). Penelitian sebelumnya mendukung hubungan positif kepemilikan psikologis dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja (Han et al., 2010). Van Dyne dan Pierce (2004) menyimpulkan bahwa kepemilikan psikologis dan komitmen organisasi berhubungan positif dan dapat menimbulkan semangat altruistik, berkontribusi pada perilaku peran ekstra seperti perilaku berbagi pengetahuan. Misalnya, kepemilikan psikologis karyawan dapat memotivasi serangkaian perilaku konstruktif dan perasaan psikologis. Literatur juga menunjukkan pengaruh positif kepemilikan psikologis pada perilaku berbagi pengetahuan (Han et al., 2010) dan penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemilikan psikologis secara positif mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan umum (Li et al., 2015). Seperti yang dikemukakan Van Dyne dan Pierce (2004), karyawan yang memiliki rasa kepemilikan psikologis dapat menunjukkan semangat altruistik, yang telah dipandang sebagai salah satu antecedent penting bagi perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu dihipotesiskan bahwa:

H.2. Terdapat pengaruh positif antara kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan

## **3. Peran moderasi persepsi dukungan organisasi pada keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan**

Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan peran moderasi persepsi dukungan organisasi pada hasil kerja yang positif. Selain itu, beberapa penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan positif langsung antara persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan (Castaneda et al., 2016). Allen dan Shanock (2013) mengidentifikasi persepsi dukungan organisasi sebagai mekanisme pengikat yang menghubungkan karyawan dengan organisasinya. Jika persepsi dukungan organisasi diterjemahkan dalam arti kepemilikan (timbal balik) yang sebenarnya, para karyawan kemungkinan besar akan membagikan pengetahuan mereka. Misalnya, Zhou dan George (2001) telah menyajikan bukti bahwa kreativitas pada individu yang puas lebih tinggi ketika komitmen berkelanjutan dan persepsi dukungan organisasi untuk kreativitas sama-sama tinggi. Bartol dkk. (2009) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan sangat terkait bagi karyawan yang memiliki keamanan kerja. Nielsen dkk. (2011) meneliti bagaimana persepsi dukungan organisasi memainkan peran mediasi dalam komitmen tinggi, manajemen sumber daya manusia, dan perilaku berbagi pengetahuan. Lee dkk. (2006) dan Anand et al. (2007) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan prediktor kuat perilaku berbagi pengetahuan. Asosiasi tersebut tidak mengherankan karena perilaku berbagi pengetahuan dikonseptualisasikan sebagai respon terhadap pengalaman kerja positif

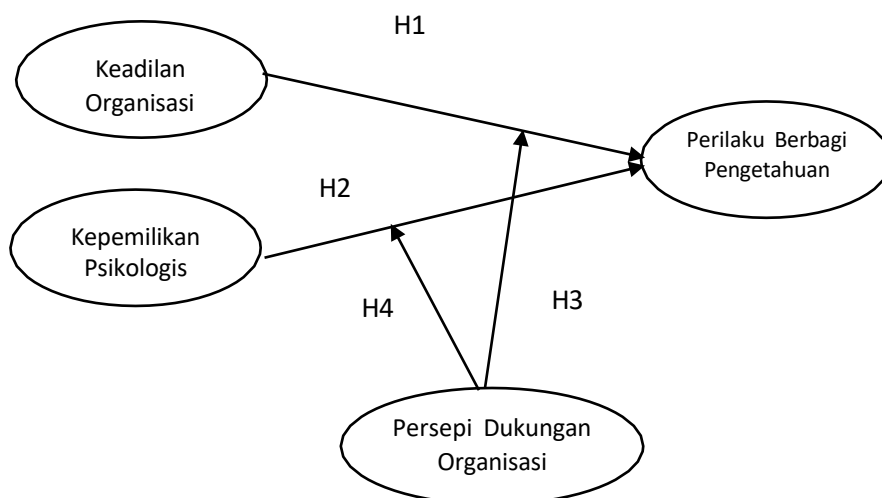
yang dirasakan oleh karyawan organisasi (Connelly dan Kevin Kelloway, 2003). Memang melalui mekanisme pertukaran sosial dan timbal balik, karyawan merasa terdorong untuk membalas ketika ditawarkan sumber daya yang berharga. Dukungan organisasi merupakan sumber daya sosio-emosional, mengarahkan individu untuk berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H.3. Persepsi dukungan organisasi menjadi variable moderasi pada keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan

#### 4. Peran moderasi persepsi dukungan organisasi pada kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan

Erdogan dan Enders, (2007) menyoroti bahwa dukungan organisasi berhubungan positif dengan hasil kerja. Banyak sarjana menyelidiki bahwa perilaku berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh persepsi dukungan organisasi (King & Marks, 2008; Castaneda et al., 2016). persepsi dukungan organisasi adalah mekanisme pengikat yang memperkuat hubungan antara guru dan sekolah (Allen & Shanock, 2013). Bagi guru yang menginginkan keamanan kerja, persepsi dukungan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan terkait erat bagi mereka (Bartol et al., 2009). Studi sebelumnya dari Anand et al., (2007) dan Lee et al., (2006) meneliti persepsi dukungan organisasi adalah prediktor signifikan dari perilaku berbagi pengetahuan. persepsi dukungan organisasi memainkan peran kunci karena karyawan merasa bahwa organisasi merencanakan keuntungan organisasi untuk kesejahteraan mereka, bahkan bukan sebagai kewajiban. Penelitian ini tertarik untuk menyelidiki pengaruh moderasi persepsi dukungan organisasi pada kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan hipotesis berikut.

H.4. Persepsi dukungan organisasi menjadi variable moderasi pada kepemilikan psikologis terhadap perilaku berbagi pengetahuan.



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

### 3 Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian jenis ini berusaha menjelaskan dan menjabarkan kondisi masing-masing variabel secara detil serta melihat relasi atau hubungan antar variabel-variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, sebagai variable independent adalah keadilan organisasi dan kepemilikan psikologis; variabel dependen adalah perilaku berbagi pengetahuan dan variable mediator adalah persepsi dukungan organisasi.

#### 3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang ingin peneliti investigasi (Sekaran & Bougie, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri

di kota Semarang, terdiri atas yang berstatus ASN sejumlah 910, Non ASN sejumlah 26, PPPK sejumlah 742 dengan total 1678 orang.

### 3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Penghitungan ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2021:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 1678 responden, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{1678}{1 + 1678_{(10\%)}^2}$$

$n = 94,37$  atau dibulatkan menjadi 95 orang/responden

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 95 orang/responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan memberikan kuesioner kepada guru SMP di kota Semarang.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional ialah bagian yang penting dalam suatu riset karena definisi ini digunakan sebagai pengukuran variabel dalam riset serta sebagai dasar dalam pembuatan kuesioner riset. Definisi operasional dalam riset ini ditunjukkan oleh tabel berikut.

**Tabel 2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	keadilan organisasi	Keadilan organisasi mengacu pada persepsi anggota organisasi tentang apakah organisasi tempat mereka menjadi bagian memperlakukan mereka secara adil (Jang et al, 2021)	a. Keadilan Distributif. b. Keadilan Prosedural. c. Keadilan Interaksional (Hameed et al., 2019)	Skala <i>Likert</i> 1-5
2.	kepemilikan	mewakili perasaan bahwa	a. Efikasi diri	Skala <i>Likert</i> 1-

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
	psikologis	karyawan secara psikologis merasa memiliki institusi (Delyara & Suhariadi, 2021)	b. Identitas diri c. Rasa memiliki d. Akuntabilitas e. Teritorial. (Peck dan Shu 2018)	5
3.	perilaku berbagi pengetahuan	Tindakan berbagi informasi tugas dan pengetahuan dengan orang lain untuk membantu mereka dalam menciptakan ide-ide baru, memecahkan masalah, atau menerapkan aturan atau prosedur. (Tran, 2022)	a. Mendapatkan pengetahuan baru dari training yang diikuti. b. Mendapatkan pengalaman baru ketika mengikuti pelatihan. c. Mengkomunikasikan pengalaman kerja dengan rekan kerja lainnya. d. Pengalaman yang diperoleh memperkaya pengetahuan. (Kumar, 2021)	Skala Likert 1-5
4.	Persepsi dukungan organisasi	Persepsi dukungan organisasi mencakup keyakinan karyawan bahwa organisasi merawat mereka dan memikirkan kesejahteraan mereka	a. Keadilan b. Dukungan dari atasan/pimpinan c. Penghargaan atau reward dari organisasi d. Kondisi kerja. (Mascarenhas et al., 2022)	Skala Likert 1-5

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data yang dipergunakan berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari responden dengan cara riset atau penelitian lapangan (Umar, 2014). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuesioner Kuesioner adalah alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian di sebarakan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Skala yang digunakan adalah skala likert berjenjang (Sugiyono, 2021)

### 3.5 Alat Analisis

Penelitian ini mempergunakan analisis regresi parsial (*partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM)*) untuk menguji hipotesis. PLS adalah salah satu metode statistic SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sample penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas (Becker et al., 2018). Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah *structural equation modelling* untuk mencari solusi dari model struktural (Ghozali, 2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara kepemilikan psikologis dan keadilan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan persepsi dukungan organisasi sebagai moderasi dengan metode *Partiial Least Square (PLS)* menggunakan *software SmartPLS versi 4.0* Penelitian ini menggunakan metode SEM dikarenakan adanya variabel bebas/independent, terikat/dependent dan *intervening/mediator*

#### 3.5.1 Kecocokan Model Pengukuran (Outer model)

##### 1. Convergent validity

*Convergent validity* dapat diukur dengan menggunakan masing-masing *outer loading* dan AVE (*average variance extracted*) untuk setiap variabel laten. Nilai *outer loading* yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0.70$ , akan tetapi nilai 0.60 masih bisa dimaklumi jika model berada pada *development* (Ghozali & Latan, 2015). Kemudian nilai AVE yang diterima adalah  $AVE > 0.5$  (Ghozali & Latan, 2015).

## 2. *Discriminant validity*

*Discriminant validity* berguna untuk menilai bahwa suatu variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang memadai. Caranya adalah dengan membandingkan hubungan indikator dengan konstruk yang dituju wajib lebih besar dibandingkan hubungan dengan konstruk lain. Untuk mengenali angka hubungan dampingi indikator bisa dilihat dari angka *cross loading factor* serta *fornell- larcker criterion*. Nilai *cross loading factor* yang dapat diterima adalah  $\geq 0.70$  (Ghozali & Latan, 2015). Kemudian untuk *fornell- larcker criterion* atau  $\sqrt{AVE}$  harus lebih tinggi dari korelasi setiap konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015).

## 3. *Reliability*

*Reliability* menandakan adanya konsistensi dari setiap indikator dalam variabel laten yang mengukur variabel laten tersebut. Variabel yang memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dapat diukur dengan *cronbach's alpha*,  $\rho_A$ , dan *composite reliability* yang diterima adalah  $> 0.70$  (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.5.2 Kecocokan Model Struktural (*Inner model*)

#### 1. T-Statistics

T-Statistics dilakukan dalam pengujian hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan taraf alpha sebesar 5% atau sebesar 0,05 yang menjadikan nilai kritis untuk penelitian ini adalah 1.645 (Lind et al., 2012). Jika memperoleh nilai pada  $-1.645 < t\text{-stat} < 1.645$  maka dinyatakan tidak signifikan. Jika t-statistic berada pada  $< -1.645$  atau  $> 1.645$  maka uji dapat dikatakan signifikan (Hair et al., 2014). Selain itu juga dapat dilihat dari nilai p-value  $< 0.05$  (Hair et al., 2014).

#### 2. $R^2$ (*coefficient of determination*)

$R^2$  merupakan ukuran hasil dari modifikasi koefisien determinasi yang mengkalkulasikan jumlah variabel independen yang masuk ke dalam persamaan dan ukuran sampel (Hair et al., 2014). Yang mana  $R^2$  menyatakan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015).

#### 3. $f^2$ (*effect size*)

Effect size digunakan untuk mengukur efek setiap jalur yang ditentukan dengan cara menghitung cohen's  $f^2$ . Nilai  $f^2$  dibagi menjadi tiga yaitu small effect = 0.02, medium effect = 0.15, dan juga large effect = 0.35 (Ghozali & Latan, 2015). Cara menghitung  $f^2$  yaitu dengan melihat perubahan  $R^2$  ketika konstruk dihilangkan dari model penelitian (Ghozali & Latan, 2015).

#### 4. *Goodness of Fit (GoF)*

*Goodness of Fit* merupakan tolak ukur yang menunjukkan seberapa baik suatu model dapat mereproduksi kovarians di antara variabel indikator (Hair et al., 2014). Dengan kata lain *Goodness of Fit* bertujuan untuk memberikan validasi pada suatu model struktural secara menyeluruh. Pada SEM PLS, nilai *Goodness of Fit* dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Goodness of Fit (GoF)} = \sqrt{(\text{rata-rata AVE}) \times \text{rata-rata } R^2}$$

Untuk memperoleh nilai *Goodness of Fit* dapat menggunakan akar dari rata-rata AVE (*average variance extracted*) dikali dengan rata-rata koefisien determinasi atau  $R^2$  (Ghozali & Latan, 2015). Berikut merupakan interpretasi terhadap nilai *Goodness of Fit*  $> 0.1 = \text{Goodness of Fit}$  kecil,  $> 0.25 = \text{Goodness of Fit}$  moderate, dan  $> 0.36 = \text{Goodness of Fit}$  besar (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.5.3 *Testing Structural Relationship*

*Structural relationship* dalam penelitian ini adalah dalam pengujian hipotesis yang telah terbentuk. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,655. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika t-statistik  $> 1,655$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan

probabilitas maka  $H_a$  di terima jika nilai  $p < 0,05$  (Ghozali, 2014).