

KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI MODAL PSIKOLOGI DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN PEGAWAI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTDA SETDA PROVINSI MALUKU

Lusi Anriany Soulisa ¹⁾, Tehubijuluw Zacharias ²⁾, Stanislaus Kostka Ohoiwutun ³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia ^{1,3)}

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kristen Indonesia Maluku, Ambon, Indonesia ²⁾

Corresponding Author: lusianriany@gmail.com ¹⁾

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan pegawai Biro Pemerintahan dan Otda Setda Provinsi Maluku. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, asosiatif, survei, dan cross-section dengan populasi seluruh pegawai biro tersebut sebanyak 40 orang, terdiri dari PNS (25 orang), pegawai honor APBD (13 orang), dan pegawai honor APBN (2 orang). Sampel ditentukan dengan metode full sampling, dan analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 30.00. Hasil penelitian menunjukkan: (1) modal psikologi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (2) knowledge sharing berpengaruh terhadap komitmen organisasi; (3) modal psikologi tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan; (4) knowledge sharing juga tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku kewargaan; (5) komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan; (6) modal psikologi memengaruhi perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi; dan (7) knowledge sharing memengaruhi perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi. Kesimpulannya, komitmen organisasi menjadi mediator penting dalam hubungan antara modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan pegawai.

Kata Kunci: Modal Psikologi, Knowledge Sharing, Perilaku Kewargaan

Abstract

This study examines the influence of psychological capital and knowledge sharing on the organizational citizenship behavior (OCB) of employees at the Bureau of Governance and Regional Autonomy (Otda) of the Regional Secretariat of Maluku Province. The research employs a quantitative, associative, survey, and cross-sectional approach. The population comprises all 40 employees of the bureau, consisting of 25 civil servants, 13 APBD-funded honorary staff, and 2 APBN-funded honorary staff. The sampling method used is full sampling, and data analysis is conducted using path analysis with SPSS 30.00. The results reveal that: (1) psychological capital influences organizational commitment; (2) knowledge sharing affects organizational commitment; (3) psychological capital does not directly impact OCB; (4) knowledge sharing does not directly impact OCB; (5) organizational commitment influences OCB; (6) psychological capital impacts OCB through organizational commitment; and (7) knowledge sharing impacts OCB through organizational commitment. In conclusion, organizational commitment acts as a critical mediator in the relationship between psychological capital and knowledge sharing on employees' OCB.

Keywords: Psychological Capital, Knowledge Sharing, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

PENDAHULUAN

Perilaku kewargaan organisasi (PKO) memiliki peranan yang sangat penting bagi pegawai pemerintah daerah dalam menjalankan tugas mereka secara efisien dan efektif. PKO berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dengan mengedepankan kerjasama, dukungan, dan toleransi antarpegawai. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. PKO juga berfungsi untuk memperlancar hubungan antara pegawai dan organisasi mereka. Pegawai yang merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap lembaga pemerintah tempat mereka bekerja cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi. Kondisi ini memperkuat stabilitas organisasi sekaligus mendukung

History:

Received : 25 Desember 2024

Revised : 10 Januari 2025

Accepted: 29 Januari 2025

Published: 27 Februari 2025

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih konsisten dan berkelanjutan.

Lebih dari itu, PKO memainkan peran penting dalam mendorong budaya kerja yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pegawai dengan sikap positif, tanggung jawab yang tinggi, serta kesadaran terhadap kebutuhan masyarakat mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif terhadap berbagai tuntutan warga. Dalam konteks integritas dan etika kerja, PKO menjadi elemen yang krusial. Melalui penerapan nilai-nilai moral dan profesionalisme, pegawai dapat menghindari praktik-praktik negatif seperti korupsi, nepotisme, dan kolusi. Dengan demikian, mereka mampu mewujudkan pelayanan publik yang adil, transparan, dan akuntabel.

PKO juga berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif dan beragam. Dengan menghargai keberagaman budaya, latar belakang, dan perspektif, pegawai pemerintah daerah dapat mempromosikan kesetaraan dan keadilan dalam semua aspek pelayanan publik. Lingkungan kerja yang inklusif ini mendukung tercapainya pembangunan lokal yang lebih berkelanjutan. Selain itu, PKO turut berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung tidak hanya memperbaiki hubungan antarpegawai, tetapi juga memberikan dampak positif pada efisiensi kerja. Hal ini sekaligus mendorong keberlanjutan pembangunan daerah melalui penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Maluku Nomor 33 Tahun 2020, Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah memiliki tugas utama membantu penyusunan kebijakan daerah serta mengoordinasikan pelaksanaan kebijakan di bidang pemerintahan dan otonomi daerah. Dalam melaksanakan tugas ini, pegawai perlu menunjukkan kinerja yang optimal, termasuk melalui perilaku kewargaan organisasi yang kuat. Namun, tantangan dalam penerapan PKO tetap ada, salah satunya adalah rendahnya keterlibatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Kurangnya penghargaan, komunikasi yang tidak efektif, serta terbatasnya peluang pengembangan karier dapat menurunkan motivasi pegawai. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Tantangan lain yang dihadapi adalah ketimpangan budaya kerja dalam organisasi. Praktik-praktik tidak etis seperti korupsi atau nepotisme dapat merusak iklim kerja yang sehat dan menciptakan ketidakadilan di lingkungan kerja. Ketimpangan ini dapat memicu ketegangan antarpegawai dan menghambat efektivitas kerja secara keseluruhan. PKO telah menjadi fokus penelitian karena perannya yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Berbagai studi telah meneliti faktor-faktor yang memengaruhi PKO, seperti modal psikologi dan berbagi pengetahuan, untuk memahami bagaimana keduanya berkontribusi dalam memperkuat perilaku kewargaan di tempat kerja.

Modal psikologi, atau psychological capital (PsyCap), diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap PKO. PsyCap membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja, memperbaiki hubungan interpersonal, dan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Hal ini memperkuat ketahanan mental dan kinerja pegawai. Selain modal psikologi, berbagi pengetahuan (knowledge sharing) juga merupakan faktor penting yang mendukung PKO. Pegawai yang aktif dalam berbagi informasi dan pengalaman dapat membantu organisasi mengelola sumber daya secara lebih efektif, mendukung pengambilan keputusan strategis, dan meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi juga terbukti memiliki peran penting dalam mendorong PKO. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam membantu rekan kerja, meningkatkan kerjasama, dan memberikan kontribusi maksimal untuk keberhasilan organisasi. Hubungan antara komitmen organisasi dan PKO menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai

terhadap organisasi mendorong mereka untuk tetap loyal dan aktif berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Komitmen ini menciptakan dasar yang kuat untuk perilaku kewargaan yang konsisten dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, direncanakan penelitian dengan judul “Komitmen Organisasi sebagai Pemediasi Modal Psikologi dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kewargaan Pegawai Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Maluku.” Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana komitmen organisasi memperkuat hubungan antara modal psikologi dan knowledge sharing dengan PKO di lingkungan pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kuantitatif dengan tipe korelasional sebab-akibat. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam kerangka hubungan sebab-akibat, sehingga memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Maluku selama dua bulan, yaitu pada Mei hingga Juni 2024. Tempat dan waktu pelaksanaan penelitian ini dipilih untuk memastikan relevansi dan keterjangkauan data yang diperlukan guna mendukung analisis dan interpretasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Setda Provinsi Maluku, yang berjumlah 40 orang. Populasi terdiri atas 25 pegawai negeri sipil (PNS), 13 pegawai honorer yang dibiayai melalui APBD, serta 2 pegawai honorer yang dibiayai melalui APBN. Dalam penelitian ini, sampel ditentukan menggunakan metode full sampling, yang berarti seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di bawah ini, setiap butir pertanyaan memiliki nilai korelasi item-total yang lebih besar daripada nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel) dengan df $(40-2) = 0,320$. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada instrumen modal psikologi adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah hasil lengkapnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Modal Psikologi

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Modal Psikologi 01	0.892	Valid
Modal Psikologi 02	0.920	Valid
Modal Psikologi 03	0.850	Valid
Modal Psikologi 04	0.870	Valid
Modal Psikologi 05	0.797	Valid
Modal Psikologi 06	0.920	Valid
Modal Psikologi 07	0.850	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di bawah ini, semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi item-total yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $>$ r tabel) dengan df $(40-2) = 0,320$. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada instrumen knowledge sharing adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing

Item	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Knowledge Sharing 01	0.632	Valid

Knowledge Sharing 02	0.830	Valid
Knowledge Sharing 03	0.930	Valid
Knowledge Sharing 04	0.909	Valid
Knowledge Sharing 05	0.885	Valid
Knowledge Sharing 06	0.568	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di bawah ini, seluruh butir pertanyaan memiliki nilai korelasi item-total yang lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan $df (40-2) = 0,320$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel komitmen organisasi adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Komitmen Organisasi 01	0.749	Valid
Komitmen Organisasi 02	0.756	Valid
Komitmen Organisasi 03	0.799	Valid
Komitmen Organisasi 04	0.760	Valid
Komitmen Organisasi 05	0.799	Valid
Komitmen Organisasi 06	0.666	Valid
Komitmen Organisasi 07	0.729	Valid

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel berikut, semua butir pertanyaan menunjukkan nilai korelasi item-total yang lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dengan $df (40-2) = 0,320$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisioner untuk variabel perilaku kewargaan adalah valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kewargaan

Item	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
Perilaku Kewargaan 01	0.571	Valid
Perilaku Kewargaan 02	0.652	Valid
Perilaku Kewargaan 03	0.825	Valid
Perilaku Kewargaan 04	0.706	Valid
Perilaku Kewargaan 05	0.825	Valid
Perilaku Kewargaan 06	0.574	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian, diperoleh bahwa semua item pada variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan validitas yang sah, dengan nilai corrected item-total correlation yang positif dan lebih tinggi dari angka r tabel. Corrected item-total correlation mengukur korelasi antara skor item dan total skor, dan jika nilai r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap reliabel jika dapat menghasilkan data yang konsisten setiap kali digunakan untuk mengukur objek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha, yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau lebih bagian. Jika nilai r hitung lebih besar dari 0,60, maka data penelitian dapat dianggap memadai dan reliabel untuk digunakan sebagai dasar dalam analisis data guna menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	r standar	Keterangan
Modal Psikologi (X_1) Knowledge Sharing	0,963	0,60	Reliabel
(X_2) Komitmen Organisasi (Z) Perilaku	0,927	0,60	Reliabel
Kewargaan (Y)	0,919	0,60	Reliabel
	0,880	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, maka terlihat bahwa nilai alpha hitung > nilai r 0,60. Sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa butir pertanyaan yang ada pada kuisioner adalah reliabel (andal) atau jawaban responden terhadap butir pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Analisis Deskripsi Variabel

a. Variabel Modal Psikologi(X1)

Modal Psikologi (X1) merujuk pada sekumpulan sumber daya psikologis positif yang dimiliki individu, yang dapat mendukung pencapaian kinerja optimal, menghadapi tantangan, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Konsep ini mencakup empat elemen utama, yaitu self-efficacy (kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas dengan sukses), optimisme (pandangan positif terhadap masa depan dan hasil usaha), harapan (kemampuan untuk menetapkan tujuan serta merencanakan langkah-langkah pencapaiannya), dan resilience (kemampuan untuk bangkit setelah mengalami kesulitan serta beradaptasi dengan perubahan). Modal psikologi memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat ketahanan mental, meningkatkan motivasi, dan membantu individu mengatasi tekanan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki modal psikologi yang kuat cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja yang konsisten dalam berbagai situasi. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pada variabel modal psikologi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	Rata-rata
Saya mampu membuat keputusan yang sulit dengan keyakinan	4,35
Saya mampu menetapkan tujuan yang realistis dan berarti	4,47
Saya mampu merencanakan alternatif jika menghadapi hambatan	4,20
Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dan situasi yang menantang	4,35
Saya mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau kemunduran	4,25
Saya mampu mengelola dan mengontrol emosi dalam situasi stres	4,47
Saya mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan	4,20

Indikator-indikator yang diuji menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sangat baik dalam berbagai aspek yang mendukung kinerja mereka. Dengan rata-rata nilai yang sangat tinggi, pegawai mampu membuat keputusan sulit dengan keyakinan (4,35), menetapkan tujuan yang realistis dan berarti (4,47), serta merencanakan alternatif ketika menghadapi hambatan (4,20). Mereka juga menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan dan situasi yang menantang (4,35), bangkit kembali setelah mengalami kegagalan (4,25), serta mengelola dan mengontrol emosi dalam situasi stres (4,47). Selain itu, dukungan sosial yang diterima dari lingkungan kerja (4,47) turut memperkuat motivasi dan kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Knowledge Sharing (X2)

Knowledge Sharing (X2) merujuk pada proses di mana individu, kelompok, atau organisasi saling bertukar informasi, keterampilan, pengalaman, dan wawasan untuk mencapai tujuan bersama atau memperdalam pemahaman. Proses ini dapat berlangsung secara formal, seperti melalui pelatihan, pertemuan, atau dokumentasi, maupun secara informal, seperti diskusi dan kolaborasi sehari-hari. Knowledge sharing memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kapasitas individu dan organisasi karena dapat mendorong inovasi, meningkatkan efisiensi, dan mencegah hilangnya pengetahuan akibat pergantian anggota tim. Dengan budaya berbagi pengetahuan, organisasi dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya intelektual dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang berkelanjutan. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator pada variabel knowledge sharing dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	Rata-rata
frekuensi berbagi pengetahuan sangat tinggi	3,92
tingkat partisipasi pegawai dalam berbagi pengetahuan sangat tinggi	3,92
tingkat kebermanfaatan pengetahuan yang terbagi sangat tinggi	3,75
Ada kebaruan dari pengetahuan yang dibagi	3,70
Ada relevansi informasi yang dibagikan dalam proses berbagi pengetahuan	3,90
tingkat keterlibatan pegawai dalam berbagi pengetahuan sangat tinggi	4,02

c. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen Organisasi (Z) adalah sikap atau perilaku individu yang mencerminkan loyalitas, keterlibatan, dan keterikatan terhadap tujuan, nilai, serta keberlanjutan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa bertanggung jawab dan memiliki keinginan untuk berkontribusi demi keberhasilan organisasi. Terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasi: affective commitment (komitmen emosional yang muncul karena hubungan positif dengan organisasi), continuance commitment (komitmen yang didasarkan pada pertimbangan biaya atau kerugian jika meninggalkan organisasi), dan normative commitment (komitmen yang didasari rasa kewajiban moral untuk tetap bertahan). Tingkat komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kepuasan kerja, dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Rata-rata jawaban responden terkait indikator pada variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Indikator	Rata-rata
Pegawai merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi	4,12
Pegawai menunjukkan loyalitas terhadap organisasi	4,32
Pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian	4,42
Pegawai menunjukkan konsistensi dalam perilaku dan tindakan mereka terhadap organisasi	4,37
Pegawai peduli terhadap kinerja organisasi	4,42
Pegawai peduli terhadap tujuan organisasi	3,95
Pegawai peduli terhadap pengembangan diri dan berusaha untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mendukung kinerja organisasi	4,27

Pegawai menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang sangat tinggi, tercermin dari keterikatan emosional dan psikologis yang kuat terhadap organisasi, loyalitas yang kokoh, serta kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas keorganisasian. Mereka konsisten dalam perilaku dan tindakan yang mendukung keberlangsungan organisasi, sekaligus peduli terhadap kinerja dan tujuan organisasi. Selain itu, pegawai juga berusaha untuk mengembangkan diri dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan demi mendukung kinerja organisasi. Tingginya komitmen ini mencerminkan dedikasi pegawai untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai kesuksesan dan pertumbuhan organisasi secara berkelanjutan.

d. Perilaku Kewargaan (Y)

Perilaku Kewargaan (Y) adalah tindakan sukarela yang dilakukan individu di tempat kerja, yang meskipun tidak termasuk dalam tugas formal atau deskripsi pekerjaan, tetap memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi. Perilaku ini meliputi membantu rekan kerja, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan tanpa mengharapkan imbalan langsung. Sikap proaktif seperti menjaga lingkungan kerja yang kondusif, mendukung perubahan, atau memberikan masukan konstruktif mencerminkan komitmen karyawan untuk melakukan usaha lebih demi kepentingan bersama. Dengan adanya perilaku kewargaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan kolaboratif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator perilaku kewargaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator	Rata-rata
Saya biasa menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat	4,45
Saya tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan	4,27
Saya tidak membesar-besarkan permasalahan yang ada	4,42
Saya memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang penting	4,37
Saya selalu menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi dari pihak yang tidak berkepentingan	4,42
Saya terlibat aktif dalam kegiatan organisasi	3,80

Perilaku kewargaan pegawai menunjukkan kontribusi positif yang signifikan terhadap organisasi di luar tugas formal, dengan rata-rata jawaban indikator berada pada kategori sangat tinggi. Pegawai bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak hadir, menjaga efisiensi dengan fokus pada pekerjaan, dan menghadapi masalah tanpa membesar-besarkan situasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Mereka juga menunjukkan komitmen melalui perhatian terhadap pertemuan penting dan menjaga kerahasiaan informasi internal dari pihak yang tidak berkepentingan. Selain itu, keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai sebagai bagian dari tim yang mendukung keberhasilan bersama.

4. Analisis Inferensial

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan uji statistik path analysis yang dinyatakan dalam dua persamaan substruktur. Persamaan substruktur pertama mengukur pengaruh modal psikologi (X1) dan knowledge sharing (X2) terhadap komitmen organisasi (Z) dengan formula $Z = b1ZX1 + b2ZX2 + E1$. Sementara itu, persamaan substruktur kedua mengukur pengaruh X1, X2, dan Z terhadap perilaku kewargaan (Y) dengan formula $Y = b3YX1 + b4YZ + b5YX2 + E2$.

Variabel	X1	X2
X1	1,000	0,656
X2	0,656	1,000

Tabel di atas menunjukkan adanya korelasi positif yang nyata antara variabel modal psikologi dan knowledge sharing, dengan nilai korelasi sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada salah satu variabel dapat berkorelasi dengan peningkatan pada variabel lainnya. Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh antarvariabel, dilakukan pengujian path analysis yang hasilnya dirangkum pada Tabel dibawah:

Struktur Parameter	Koef. Jalur (β)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
X1 terhadap Z (pZ.X1)	0,616	4,880	2,042	0,000	Terima Ha
X2 terhadap Z (pZ.X2)	0,124	3,809	2,042	0,005	Terima Ha
Z terhadap Y (pY.Z)	0,731	10,645	2,042	0,000	Terima Ha
X1 terhadap Y (pY.X1)	0,015	2,020	2,042	0,047	Terima H0
X2 terhadap Y (pY.X2)	0,041	1,636	2,042	0,059	Terima H0
R2 (X1, X2, Z terhadap Y)	0,893	F hitung	99,783		
R2 (X1, X2 terhadap Z)	0,585	F hitung	26,054		

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur dari X1 dan X2 terhadap Z signifikan secara statistik, sedangkan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y tidak signifikan. Sementara itu, pengaruh Z terhadap Y menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan demikian, komitmen organisasi (Z) terbukti memediasi pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan.

Pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel dihitung untuk menggambarkan hubungan secara keseluruhan. Modal psikologi memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,379 dan pengaruh tidak langsung

terhadap perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi sebesar 0,385. Sementara itu, knowledge sharing memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,015 dan pengaruh tidak langsung terhadap perilaku kewargaan melalui komitmen organisasi sebesar 0,0199. Total pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap perilaku kewargaan mencapai 93,8%.

Pengaruh	Modal Psikologi (X1)	Knowledge Sharing (X2)	Komitmen Organisasi (Z)
Langsung ke Z	0,379	0,015	-
Langsung ke Y	0,00022	0,0016	0,534
Tidak Langsung melalui Z	0,385	0,0199	0,938
Pengaruh	Modal Psikologi (X1)	Knowledge Sharing (X2)	Komitmen Organisasi (Z)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengaruh terbesar adalah antara komitmen organisasi dan perilaku kewargaan sebesar 0,534. Hal ini berarti setiap peningkatan 1% pada komitmen organisasi dapat meningkatkan perilaku kewargaan sebesar 53,4%, dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, pengaruh langsung modal psikologi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,379 menunjukkan bahwa peningkatan 1% pada modal psikologi dapat meningkatkan komitmen organisasi sebesar 37,9%.

Hasil uji Sobel memperkuat peran signifikan komitmen organisasi dalam memediasi hubungan modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan. P-value untuk modal psikologi adalah 0,00015 dan untuk knowledge sharing adalah 0,03, keduanya signifikan pada $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku kewargaan akan meningkat ketika modal psikologi dan knowledge sharing didukung oleh komitmen organisasi yang kuat.

Variabel Independen	Variabel Dependen	Variabel Mediasi	P-Value	Keterangan
Modal Psikologi	Perilaku Kewargaan	Komitmen Organisasi	0,00015	Signifikan
Knowledge Sharing	Perilaku Kewargaan	Komitmen Organisasi	0,03	Signifikan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan pengaruh modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan. Dengan demikian, organisasi perlu memperkuat komitmen pegawai untuk mendukung peningkatan perilaku kewargaan, yang pada akhirnya akan mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Modal Psikologi terhadap Komitmen Organisasi

Modal psikologi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan nilai pengaruh sebesar 37,9% (t hitung = 4,880 > t tabel = 2,042; signifikansi 0,000 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologi yang dimiliki pegawai, semakin besar pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Modal psikologi, yang mencakup kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan mental, memperkuat keterikatan emosional pegawai pada organisasi, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Pegawai dengan modal psikologi tinggi cenderung memiliki keyakinan untuk menghadapi tantangan pekerjaan, mengelola stres, dan bekerja secara produktif. Kondisi ini menciptakan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mendukung pengembangan modal psikologi melalui pelatihan, budaya kerja positif, dan dukungan yang memadai untuk meningkatkan komitmen pegawai secara signifikan.

2. Pengaruh Langsung Knowledge Sharing terhadap Komitmen Organisasi

Knowledge sharing memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 1,50% (t hitung = 3,809 > t tabel = 2,042; signifikansi 0,005 < 0,05). Proses berbagi pengetahuan di antara pegawai meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap

organisasi, meskipun dalam skala kecil. Ketika pegawai saling berbagi informasi dan wawasan, rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap tujuan organisasi meningkat. Selain menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, knowledge sharing juga membangun kepercayaan di antara pegawai. Namun, untuk memaksimalkan dampaknya, organisasi perlu menyediakan platform kolaborasi dan penghargaan yang mendorong berbagi pengetahuan, sehingga keterlibatan dan komitmen pegawai dapat diperkuat.

3. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan

Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku kewargaan sebesar 53,4% (t hitung = 10,645 > t tabel = 2,042; signifikansi $0,000 < 0,05$). Pegawai yang memiliki keterikatan emosional kuat terhadap organisasi cenderung menunjukkan perilaku positif, seperti membantu rekan kerja, menjaga suasana kerja kondusif, dan berkontribusi di luar tanggung jawab formal mereka. Komitmen yang tinggi juga mendorong pegawai untuk bersikap proaktif dan mengambil peran di luar tugas formal mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan komitmen pegawai melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan, penghargaan, dan pengembangan karier untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

4. Pengaruh Langsung Modal Psikologi terhadap Perilaku Kewargaan

Modal psikologi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku kewargaan, dengan nilai pengaruh sebesar 0,0022% (t hitung = 2,020 < t tabel = 2,042; signifikansi $0,047 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa elemen seperti optimisme dan ketahanan mental tidak secara langsung mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku kewargaan. Perilaku ini lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, seperti budaya organisasi atau hubungan sosial di tempat kerja. Meskipun demikian, modal psikologi tetap penting dalam mendukung aspek lain, seperti komitmen organisasi, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi perilaku kewargaan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong perilaku kewargaan melalui penguatan hubungan sosial dan penghargaan atas kontribusi pegawai.

5. Pengaruh Langsung Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kewargaan

Knowledge sharing juga tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku kewargaan, dengan nilai pengaruh sebesar 0,016% (t hitung = 1,636 < t tabel = 2,042; signifikansi $0,059 > 0,05$). Meskipun berbagi pengetahuan penting untuk meningkatkan kolaborasi, faktor lain seperti kepemimpinan atau motivasi intrinsik lebih dominan dalam memengaruhi perilaku kewargaan. Namun, knowledge sharing dapat memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan hubungan sosial dan budaya kerja kolaboratif. Organisasi perlu mengintegrasikan praktik berbagi pengetahuan dengan kebijakan yang mendorong loyalitas dan keterlibatan pegawai untuk meningkatkan perilaku kewargaan.

6. Pengaruh Tidak Langsung Modal Psikologi dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kewargaan melalui Mediasi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara modal psikologi dan perilaku kewargaan (pengaruh tidak langsung sebesar 38,5%; p value $0,00015 < 0,05$). Pegawai dengan modal psikologi tinggi cenderung lebih berkomitmen pada organisasi, yang kemudian mendorong perilaku kewargaan mereka. Demikian pula, knowledge sharing memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 19,9% (p value $0,03 < 0,05$), di mana proses berbagi pengetahuan meningkatkan komitmen pegawai, yang pada akhirnya memperkuat perilaku kewargaan mereka. Hasil ini menegaskan pentingnya organisasi untuk meningkatkan komitmen pegawai melalui kebijakan yang adil, pengakuan atas kontribusi, dan pengembangan karier. Dengan

memperkuat komitmen organisasi, modal psikologi dan knowledge sharing dapat dioptimalkan untuk mendukung perilaku kewargaan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, modal psikologi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah (Otda) Setda Provinsi Maluku. Selain itu, knowledge sharing juga memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasi para pegawai di biro tersebut. Namun, modal psikologi tidak menunjukkan pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai, demikian pula dengan knowledge sharing yang juga tidak memengaruhi perilaku kewargaan secara langsung.

Selanjutnya, komitmen organisasi terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan perilaku kewargaan dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini mengindikasikan peran penting komitmen organisasi sebagai faktor mediasi antara aspek psikologis maupun proses berbagi pengetahuan dengan perilaku kewargaan.

Terakhir, ditemukan bahwa baik modal psikologi maupun knowledge sharing dapat memengaruhi perilaku kewargaan secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menjadi jalur penghubung yang memperkuat dampak positif modal psikologi dan knowledge sharing terhadap perilaku kewargaan pegawai di Biro Pemerintahan dan Otda Setda Provinsi Maluku. Temuan ini menyoroti pentingnya upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi guna mendorong perilaku kewargaan yang lebih baik di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayatullah, K. P., & Nasution, M. I. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Work Engagement yang dimediasi oleh Locus of Control. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 543–556. <https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1897>
- Juwita, I., & Rakhmawati, L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Dengan Modal Psikologis Sebagai Pemoderasi Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(3), 113–128.
- Purnantara, I. M. H., Huanza, M., Pianda, D., Effendi, M., & Waqiah, W. (2023). The Fostering Success: Investigating Knowledge Sharing, Leadership, Work Behavior and Performance. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(3), 764–771. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i3.644>
- Hidayati, R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 3279–3291. <https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., Ramdan, M. R., Yazid, Z., & Hasan, N. A. (2022). The Effect of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: Organizational Commitment as a Mediator. *Jurnal Pengurusan*, 64(6), 1–18. <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2022-64-03>
- Rulianti, E., & Pardede, R. H. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 341–350.

- Asbari, M., & Prasetya, A. B. (2021). Managerial Coaching: Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim dan Modal Psikologis Guru. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 490–506. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1248>
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Maulana, J., & Abadiyah, R. (2021). The Role of Servant Leadership, Organizational Support and Knowledge Sharing in Improving Tax Employee Performance. *Academia Open*, 5(5), 1–17. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2456>
- Latupapua, C. V., Lewaherilla, N. C., & Risambessy, A. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasi dan Perilaku Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 199–208. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3753>
- Aisyah, H. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB): studi kasus pada karyawan STMIK Indonesia Padang. *Journal of Enterprise and Development*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.20414/jed.v2i01.1837>
- Utami, H. F., Ukkas, I., Hamid, R. S., & Goso. (2022). Peran Knowledge Sharing dan Digital Competence dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Pengusaha Muda. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(1), 167–184. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i1.576>