

# The Influence of Organizational Climate, Knowledge Sharing on Productive Behavior with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Wonoayu Community Health Center Employees

## [Pengaruh Iklim Organisasi dan Knowledge Sharing terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Wonoayu]

Rachmawati<sup>1)</sup>, Rifdah Abadiyah<sup>2\*)</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email korespondensi: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This research aims to examine the influence of Organizational Climate and Knowledge Sharing on Productive Behavior with Job Satisfaction as an intervening variable. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was carried out using a saturated sampling method, with the number of respondents at the Wonoayu Health Center being 110 people. The data analysis technique used in this research uses path analysis using the Smart PLS Version 3.3 program. The results of this study prove that organizational climate has no effect and is not significant on productive behavior, knowledge sharing has an effect on productive behavior, job satisfaction has an effect on productive behavior, organizational climate has an effect on job satisfaction, knowledge sharing has an effect on job satisfaction, organizational climate has no effect on behavior. productive through job satisfaction. as an intervening variable, and Knowledge Sharing has an influence on job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords** - Organizational Climate, Knowledge Sharing, Productive Behavior, Job Satisfaction

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi dan Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Produktif dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden di Puskesmas Wonoayu sebanyak 110 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan menggunakan program Smart PLS Versi 3.3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku produktif, berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku produktif, kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku produktif, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi tidak dapat mempengaruhi perilaku produktif melalui kepuasan kerja. sebagai variabel intervening, dan Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*

**Kata Kunci** – Iklim Organisasi, Knowledge Sharing, Perilaku Produktif, Kepuasan Kerja

## I. PENDAHULUAN

Pengembangan kesejahteraan di Indonesia merupakan daya masyarakat Indonesia yang teratur dan untuk meningkatkan kesadaran diri, pengendalian diri, dan keterampilan hidup sehat untuk mendukung kemakmuran yang lebih ketat. Satu-satunya aspek terpenting dalam peningkatan kesembuhan yakni dengan adanya keberadaan puskesmas. Puskesmas merupakan sebuah institusi yang memberikan pelayanan kepada pasien, dan berkepentingan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas untuk pasiennya[1]. Pemerintah Indonesia memiliki kewajiban untuk menjamin atas terpenuhinya hak-hak yang mendasar yang dimiliki warga Indonesia untuk mendapat akses pelayanan kesehatan. Dalam hal ini pemerintah bertanggung jawab secara keseluruhan di bidang kesehatan dengan menawarkan perawatan medis yang tepat buat Masyarakat sebagaimana diatur dalam

UUD 1945 Pasal 34 ayat 3 yang menyatakan bahwa Negara bertanggung jawab untuk memberikan akses kepada penduduk ke prasarana dan sarana kesehatan yang memadai [2].

Tenaga medis memiliki peran yang penting dalam lingkup masyarakat. Upaya pemerintah dalam memperbaiki Kesehatan Masyarakat yang semakin tinggi, dan memperbaiki mutu pelayanan Kesehatan Masyarakat seperti berobat, rawat jalan, dan pengobatan. Untuk penyelenggaraannya, pusat kesehatan masyarakat sebagai kordinator yang memimpin fasilitas pusat kesehatan masyarakat dan jawaban kepada kepala dinas Kesehatan daerah. Puskesmas merupakan sarana yang menyediakan fasilitas kesehatan yang memiliki memainkan peran penting dalam menentukan apakah sebuah program kesehatan masyarakat yang sudah dirancang oleh pemerintah agar tujuan tersebut berjalan dengan lancar dan bisa mencapai tujuan tertentu diperlukan pengarahannya dari pimpinan dan dari pihak manajemen[3]. Puskesmas wonoayu adalah unit Kesehatan Masyarakat yang berada Tengah – tengah Masyarakat yang mudah di akses dan letaknya strategis. Puskesmas Wonoayu terletak di Jl. Raya Wonoayu No.1, Popoh, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Beragam jenis pelayanan di fasilitas medis yaitu di layanan dalam dan luar ruangan Pusat Kesehatan. Pelayanan fasilitas puskesmas meliputi poli umum, poli kesehatan ibu dan keluarga berencana, poli anak dan remaja, poli lansia, poli gigi, UGD Ada pelayanan tambahan yakni posyandu balita dan ibu hamil, posyandu remaja, posbindu PTM dan layanan Gizi Masyarakat.

Pelayanan medis yang baik tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara meningkatkan perilaku produktif pegawai puskesmas. Seseorang yang menunjukkan menjadi produktif berarti orang akan menurunkan dampak positif bagi kalangan kreatif dan inventif penuh perhatian dalam interaksi sosial. manajemen produktivitas dan kewirausahaan dikaitkan dengan perilaku produktif di antara karyawan.[4] perilaku produktif ialah yang berperan dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan adapun faktor yang menjadi pengaruh perilaku produktif salah satunya yaitu iklim organisasi.

Iklim organisasi mengacu mengikuti standar lingkungan didalam akan dialami perkumpulan yang membentuk perilaku akan dapat diekspresikan dalam berbagai fitur atau atribut yang unik bagi organisasi[5]. Selain iklim organisasi yang mempengaruhi pada perilaku produktif yaitu knowledge sharing. Karena pengetahuan dan kesuksesan organisasi berkorelasi kuat, maka pengetahuan sangat penting dalam organisasi. Proses pemberian keterampilan dan bakat di seluruh personel dikenal sebagai berbagi pengetahuan [4]. Selain iklim organisasi dan knowledge sharing yang bisa mempengaruhi perilaku produktif. dan secara tidak langsung kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku produktif.

Menurut[5] kepuasan kerja merupakan perspektif yang luas yang dimiliki seseorang sehubungan dengan pekerjaannya dan perbedaan antara berapa banyak hadiah yang tersedia mereka yakni seharusnya mereka terima dan jumlah hadiah yang mereka dapatkan yang sesungguhnya mereka terima. Menurut [5] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan, ketika mereka memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah ukuran sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Hal ini terlihat dari pandangan optimis pekerja terhadap pekerjaan mereka dan setiap tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

**Tabel 1.** Daftar absensi puskesmas wonoayu

Bulan	Karyawan	Jumlah ketidakhadiran			Absen	Presentes
	wan					e
Mei	110	2	1	1	5	30%
Juni	110	3	5	2	10	70%
Juli	110	1	1	2	4	25%
Agustus	110	5	2	2	9	65%
September	110	1	3	2	6	40%

Dari data diatas menunjukkan bahwa puskesmas wonoayu masih mengalami penurunan perilaku produktif karyawan setiap bulan karena absen ketidakhadiran ini ada indikasi perilaku produktif yang belum optimal. rendahnya perilaku kerja karyawan di akibatkan oleh ketidakseimbangan perkerjaan dengan kompensasi yang didapatkan oleh

karyawan hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku produktif yang belum optimal sehingga yang diharapkan intansi khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dapat terwujud sesuai dengan rencana yang ditetapkan. khususnya puskesmas dikatakan produktif apabila pengetahuan tentang pentingnya menjaga kesehatan masyarakat meningkat dan kondisi organisasi atau devisa harmonis dan kompak dalam berkolaborasi dalam memberikan perawatan yang terbaik untuk pasien.

Dari penelitian terdahulu menurut [6] mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku produktif. iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja berlangsung terhadap perilaku produktif. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku produktif. Menurut peneliti lain [5] menyatakan bahwa iklim organisasi berkontribusi negatif tidak signifikan perilaku produktif. Peneliti lainnya [7] juga mengatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti memutuskan membuat penelitian untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada puskesmas wonoayu”**

#### **Rumusan masalah:**

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
4. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasa kerja sebagai variabel mediasi?
7. Apakah knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi?

**Pertanyaan Penelitian:** Apakah iklim organisasi dan knowledge sharing terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi puskesmas?

**Tujuan penelitian:** untuk menguji perilaku produktif pada Puskesmas Wonoayu dengan menempatkan dua variable independent yaitu iklim organisasi dan knowledge sharing dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menggunakan pegawai puskesmas wonoayu.

**Kategori SDGs:** Dalam penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) SDGs yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua dikarenakan membahas mengenai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan membuka lapangan kerja. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

## **II. METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pengambilan data primer melalui perolehan data responden dengan penyebaran kuisioner. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel [8] Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam pengambilan penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai medis pada puskesmas wonoayu yaitu dengan jumlah sebanyak 110 pegawai. Lokasi penelitian ini berada di Puskesmas Wonoayu di Jl. Raya Wonoayu No.1 Popoh, Jimbaran Kulon, Kecamatan Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Berdasarkan pokok permasalahan dan hipotesis, maka variabel yang digunakan dalam penelitian dibagi menjadi empat yakni variabel independen dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi dan Knowledge Sharing, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Perilaku Produktif dan untuk variabel intervening yakni Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini data sekunder juga digunakan sebagai tambahan dari profil instansi dan data absensi. Sedangkan sampel merupakan salah satu bagian dari karakteristik dan jumlah tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti yakni seluruh pegawai yang berjumlah 110 pegawai. Penelitian ini menggunakan

teknik sampel *non-probability sampling* yang menggunakan kategori sampel jenuh dimana dari keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SmartPLS 3.0* untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, sebab hasil yang akan didapat tidak didasarkan pada asumsi *Structural Equation Modeling (SEM)*, yakni merupakan Teknik yang disebut dengan *multivariate analysis* yang menggunakan analisis regresi dan analisis faktor yang bertujuan untuk menguji riset empiris dan teori dengan berdasarkan adanya data pendukung. Penelitian ini akan dilakukan melalui tiga tahap pengujian yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*) merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari indikator dengan menggunakan variabel atau konstruk. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *validity convergent* dan *validity discriminant*. Uji reabilitas ini juga dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.
2. Model Struktural (*Inner Model*) merupakan model yang digunakan untuk melihat nilai signifikansi. R-Square digunakan untuk mengevaluasi konstruk dependen dalam uji ini.
3. Teknik Pengujian Hipotesis, dalam pengujian hipotesis akan diuji menggunakan uji t dengan nilai signifikan sebesar 5% (0,05). Uji dalam penelitian ini dinyatakan diterima jika T-statistik > 1,96 dan nilai P-value < 0,05. Sedangkan jika nilai T-statistik < 1,96 dan nilai P-value > 0,05 maka hipotesis ditolak (tidak signifikan)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data Responden Jenis Kelamin

**Tabel 2.** Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – Laki	30	15%
Perempuan	80	85%
Jumlah	110	100 %

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagai besar pegawai puskesmas wonoayu yakni perempuan 80 pegawai yang persentasenya adalah 80 % , sedangkan laki- laki memiliki pegawai yang berjumlah 30 pegawai dengan persentase 15% . Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kesehatan perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

#### Usia

**Tabel 3.** Data responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	15	15%
31 – 40 Tahun	30	25%
41 – 50 Tahun	60	55%
>50 Tahun	5	5%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan Tabel 3 terlihat kelompok umur responden terbagi menjadi empat kategori. Terdapat 15 responden berusia antara 20 - 30 tahun, 30 responden berusia antara 31 - 40 tahun, 60 responden berusia antara 41 - 50 tahun, dan 5 responden berusia antara 50 tahun ke atas. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah di usia 41- 50 tahun yang berjumlah 60 responden dengan presentase 55%, dan responden terbesar kedua adalah di umur 31 tahun – 40 tahun yang berjumlah 30 responden dengan presentase 25%. Sedangkan posisi responden terendah adalah responden yang rentan usia >50 tahun yang jumlah responden 5 dengan presentase 5%.

#### Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.** Kriteria responden berdasarkan pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>SMA</b>	30	30%
<b>D1</b>	0	0%
<b>D2</b>	0	0%
<b>D3</b>	47	50%
<b>D4</b>	10	5%
<b>S1</b>	18	10%
<b>S2</b>	5	5%
<b>Jumlah</b>	110	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah D3 yakni sebanyak 47 pegawai dengan presentase 50%, SMA yakni sebanyak 30 pegawai dengan presentase 30%, dan S1 yakni sebanyak 18 pegawai dengan presentase 10%, S2 meliputi 5 pegawai dengan meliputi 5%, D4 meliputi 10 responden dengan presentase 5% .

#### Tingkat Lama Bekerja

**Tabel 5.** Data responden berdasarkan tingkat lama bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<b>1-5 tahun</b>	25	20%
<b>6-10 tahun</b>	30	30%
<b>11-15 tahun</b>	15	10%
<b>&gt;16 tahun</b>	40	40%
<b>Jumlah</b>	110	100%

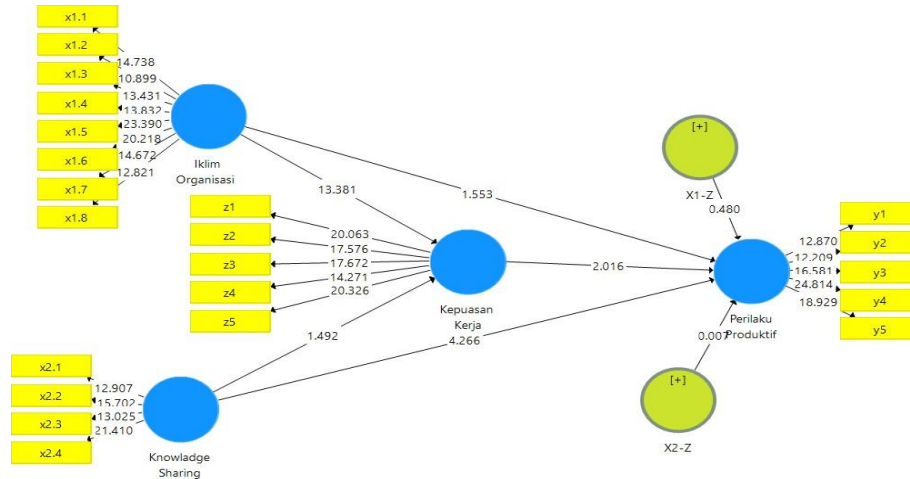
Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa tingkat lama bekerja yang terbanyak meliputi > 16 tahun yang berjumlah responden dengan 40 pegawai dengan presentase 40%, responden terbanyak kedua yaitu 6-10 tahun dengan pegawai 30 pegawai dengan presentase 30%, dan tingkat yang ketiga yaitu 1-5 tahun dengan presentase 20% dengan responden 25 pegawai, dan yang terakhir yaitu 11-15 tahun dengan presentase 10% .

**Analisis Statistik**

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Uji coba ini menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan 110 pegawai Puskesmas Wonoayu. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan validitas penelitian.

**1. Model pengukuran (*Outer Model*)**

Diagram jalur dari uji validitas yang telah diolah dengan PLS ditunjukkan dibawah ini:



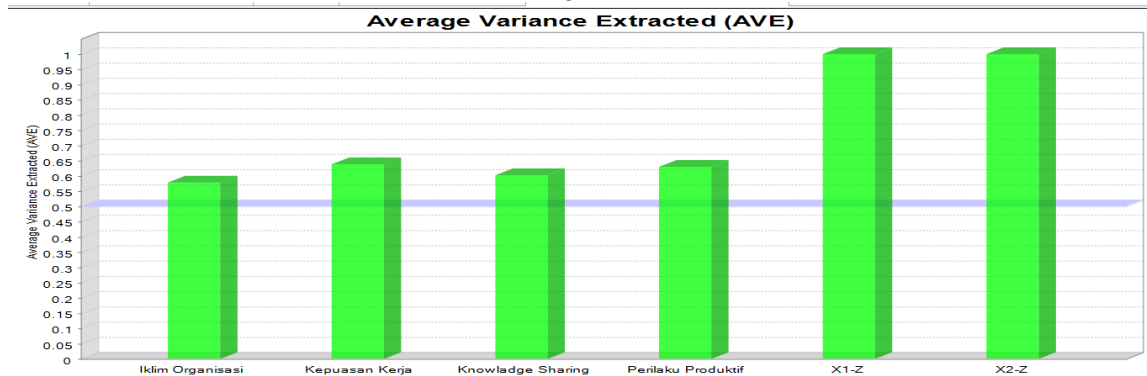
Gambar 2. Model Struktural

Uji Validitas dilihat berdasarkan Outer loading yang mengharuskan lebih besar dari 0,5 . dari Tabel Tersebut diatas dapat dilihat hasil indikator dari semua variabel Lebih besar dari 0,07 sehingga semua variabel valid menjadi Instrumen Penelitian Dari hasil perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar 2 diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

**Uji Validitas Konvergen**

Dalam penelitian awal, nilai *loading factor* 0,05 dan 0,06 dianggap cukup baik. Nilai AVE untuk *Average Variance Extracted* dianggap valid jika nilainya lebih dari 0,05.

**Gambar 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**



Berdasarkan diagram diatas, semua pernyataan menunjukkan nilai loading faktor di atas 0,05. Pernyataan variabel Y menunjukkan nilai faktor pengisi tertinggi dengan nilai 0,741. Indikator X1 menunjukkan nilai 0,557 . Hasil diatas membawa kita pada kesimpulan bahwa pernyataan variabel secara keseluruhan tentang data tersebut dianggap valid dan menunjukkan hubungan antara variabel yang signifikan.

#### *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
<b>Iklim Organisasi (X1)</b>	0.579
<b>Knowladge Sharing (X2)</b>	0.602
<b>Perilaku Produktif (Y)</b>	0.630
<b>Kepuasan kerja (Z)</b>	0.638

Nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing – masing indikator yang harus > 0,5 untuk hasil yang lebih baik dan dinyatakan telah memenuhi standart ketentuan yang sudah ditetapkan yakni > 0,5 dan dikatakan seluruh variabel ini valid .

#### *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Uji Reliabilitas)*

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang baik atau tidak. Dimana hal tersebut dapat dilihat dengan cara menentukan nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha*. Apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* yang dimiliki >0.70 maka dinilai memiliki reliabilitas yang baik.

	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
Iklim Org...	<b>0.896</b>	<b>0.899</b>	<b>0.916</b>	<b>0.579</b>
Kepuasan...	<b>0.858</b>	<b>0.862</b>	<b>0.898</b>	<b>0.638</b>
Knowlad...	<b>0.779</b>	<b>0.780</b>	<b>0.858</b>	<b>0.602</b>
Perilaku P...	<b>0.852</b>	<b>0.857</b>	<b>0.895</b>	<b>0.630</b>
X1-Z	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>
X2-Z	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>

**Gambar 4.** *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Bedasarkan gambar 4 hasil-hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's-alpha* memiliki nilai > 0.70. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

#### **Discriminant Validity**

Teknik uji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai dari *cross loading* pada masing-masing variabel yang memiliki nilai >0.05.

	Iklm Org...	Kepuasan...	Knowlad...	Perilaku P...	X1-Z	X2-Z
Iklm Org...	-0.589	-0.536	-0.636	-0.601	1.000	0.836
Knowlad...	-0.557	-0.537	-0.690	-0.611	0.836	1.000
x1.1	0.758	0.670	0.606	0.646	-0.380	-0.405
x1.2	0.732	0.601	0.544	0.608	-0.587	-0.421
x1.3	0.747	0.616	0.573	0.627	-0.462	-0.442
x1.4	0.753	0.711	0.740	0.640	-0.514	-0.444
x1.5	0.805	0.789	0.666	0.703	-0.344	-0.352
x1.6	0.806	0.819	0.679	0.790	-0.437	-0.398
x1.7	0.770	0.742	0.748	0.741	-0.521	-0.521
x1.8	0.708	0.748	0.534	0.594	-0.367	-0.419
x2.1	0.605	0.623	0.766	0.657	-0.336	-0.500
	Iklm Org...	Kepuasan...	Knowlad...	Perilaku P...	X1-Z	X2-Z
x2.2	0.585	0.549	0.762	0.743	-0.527	-0.534
x2.3	0.753	0.711	0.740	0.640	-0.514	-0.444
x2.4	0.660	0.670	0.833	0.699	-0.589	-0.661
y1	0.585	0.549	0.762	0.743	-0.527	-0.534
y2	0.644	0.691	0.623	0.763	-0.338	-0.395
y3	0.806	0.819	0.679	0.790	-0.437	-0.398
y4	0.755	0.746	0.767	0.862	-0.533	-0.541
y5	0.698	0.657	0.668	0.806	-0.548	-0.559
z1	0.806	0.819	0.679	0.790	-0.437	-0.398
z2	0.724	0.837	0.750	0.733	-0.474	-0.477
z3	0.710	0.799	0.649	0.666	-0.522	-0.511
x2.4	0.660	0.670	0.833	0.699	-0.589	-0.661
y1	0.585	0.549	0.762	0.743	-0.527	-0.534
y2	0.644	0.691	0.623	0.763	-0.338	-0.395
y3	0.806	0.819	0.679	0.790	-0.437	-0.398
y4	0.755	0.746	0.767	0.862	-0.533	-0.541
y5	0.698	0.657	0.668	0.806	-0.548	-0.559
z1	0.806	0.819	0.679	0.790	-0.437	-0.398
z2	0.724	0.837	0.750	0.733	-0.474	-0.477
z3	0.710	0.799	0.649	0.666	-0.522	-0.511
z4	0.708	0.748	0.534	0.594	-0.367	-0.419
z5	0.805	0.789	0.666	0.703	-0.344	-0.352

**Gambar 5.** Hasil Perhitungan Nilai Cross Loading



Bedasarkan gambar 4 hasil dari *cross loading* dari setiap variabel mempunyai nilai yang melebihi jumlah *cross loading* di variabel lain. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel pada peneitian ini sudah valid karena jumlah *cross loading* >0.50

## 2. Model Struktural (Inner Model )

Pengujian *inner model* bertujuan untuk menerangkan hubungan antara struktur variabel laten. *R-square* digunakan untuk menjelaskan atas peningkatan nilai observasi yang terbentuk oleh pengujian model dan estimasi parameternya.

	R Square	R Square ...
Kepuasan...	0.891	0.889
Perilaku P...	0.856	0.849

**Gambar 6.** Nilai *R-Square*

Nilai R- Square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh substantif. kategori nilai 0.75, 0.50,dan 0.25 menunjukkan model (kuat, sedang dan lemah). Dalam tabel diatas menjelaskan R - square pada variabel Z adalah 8,91 artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Z memiliki hubungan yang cukup yaitu 0, 891 . Nilai R square pada variabel Y adalah 0,856 artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yang cukup yaitu 0,856.

## UJI HIPOTESIS

Pengujian hipotesis bertujuan untuk melihat apakah variabel independen (X) mempunyai dampak terhadap variabel dependen (Y) yang dimoderasi oleh variabel moderasi (Z), uji ini dilihat dari *P Value*, jika *P Value* <0,05 maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antar variabel tersebut.

	Sampel A...	Rata-rata...	Standar ...	T Statistik...	P Values
Iklm Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.290	0.298	0.060	4.800	<b>0.000</b>
Iklm Organisasi -> Perilaku produktif	0.190	0.192	0.097	1.960	<b>0.053</b>
Kepuasan Kerja -> Perilaku produktif	0.379	0.376	0.087	4.366	<b>0.000</b>
Knowladge Sharing -> Kepuasan Kerja	0.652	0.650	0.056	11.668	<b>0.000</b>
Knowladge Sharing -> Perilaku produktif	0.272	0.281	0.102	2.679	<b>0.009</b>
X1-Z- Y -> Perilaku produktif	-0.004	-0.018	0.075	0.054	<b>0.957</b>
X2-Z-Y -> Perilaku produktif	-0.179	-0.163	0.086	2.087	<b>0.039</b>

**Gambar 7.** Path Coefficient

Berdasarkan dari tabel 8. diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil Pengukuran PLS dari Variabel Iklim Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  dengan nilai 1.960 dan nilai p-valuenya adalah 0.053 dibawah 0.05 .Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran variabel ini tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku produktif,
2. Hasil Pengukuran PLS variabel Knowledge Sharing Terhadap Perilaku produktif menunjukan nilai variabel tersebut, yaitu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 2,679 dan p-valuenya adalah 0.009 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hasil yang dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap perilaku produktif.
3. Hasil Pengukuran PLS variabel Iklim Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukan nilai variabel tersebut, yaitu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 4.800 dan p-valuenya 00.00 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. Dari Hasil Pengukuran PLS variabel Knowledge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja menunjukan nilai variabel tersebut, yaitu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 11.668 dan p-valunya adalah 0.000 lebih besar dari 0.05. Dengan demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan Knowledge Sharing terhadap Kepuasan Kerja.
5. Dari Hasil Pengukuran PLS variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif menunjukkan nilai variabel tersebut yaitu  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dengan nilai 4.366 dan p-valuenya adalah 0.000 lebih besar dari 0.05. Dengan Demikian hasil yang disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap perilaku produktif.
6. Hasil pengukuran PLS dari variabel Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi, ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dengan nilai 0.054 lebih besar dari 1,9826 dan nilai p-valuenya adalah 0.957 lebih besar dari 0.05. Dengan Demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi memiliki tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
7. Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Knowledge Sharing terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi ,ditemukan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dengan nilai 2.087 lebih besar dari 1,982 dan p-valuenya adalah 0.039 lebih kecil dari 0.05 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge Sharing terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

### **H1: Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif**

Berdasarkan tabel 7 hasil olah data menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai *P Value* yaitu 0,001 . Hasil ini menunjukan bahwa Iklim Organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Perilaku Produktif (Y) maka hasil ditolak . Iklim organisasi menggambarkan usaha dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap organisasi. Kebebasan dalam menentukan alternatif penyelesaian tugas, pendelegasian tugas yang sesuai dengan “porsi” dan kemampuan karyawan serta keperdulian yang tinggi selama rekan kerja dinilai telah dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan dengan ikhlas bekerja memberikan kinerja terbaiknya penelitian yang juga sejalan yang dilakukan oleh [9] , [10] yang memperlihatkan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Produktif .

### **H2 : Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif**

Berdasarkan Hasil Olah data bahwa variabel Knowledge Sharing memiliki nilai *P Value* yaitu 0.000 . Hasil ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y) , maka H2 diterima , semakin tinggi berbagi ilmu pengetahuan antar sesama pegawai tenaga Kesehatan atau non kesehatan tujuannya yang ingin dicapai hasil yang bagus .Hal ini yang membuktikan bahwa tenaga Kesehatan maupun non Kesehatan menerapkan perilaku produktif saat melakukan pekerjaan . Dari hasil penelitian [11],[12],[13] menyatakan

bahwa Knowledge Sharing(X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y). pentingnya berbagi ilmu supaya pekerjaan lebih mudah dan ringan saat mengantuk yang memenuhi.

### **H3 : Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan dari tabel *P Value* yaitu 00.00. Hasil ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) maka H3 diterima. yang artinya Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan. dilihat dari data indikator iklim organisasi dan terhadap kepuasan kerja. Pentingnya hidup berorganisasi agar terciptanya kepuasan kerja. Dari hasil penelitian terdahulu [14], [15] maka dari itu iklim organisasi sangatlah penting bagi pegawai yaitu menciptakan motivasi, perilaku prestasi dan komitmen saat melakukan pekerjaan dan mereka akan nyaman dan timbulah sikap kepuasan kerja.

### **H4 : Knowledge Sharing Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan tabel *P value* yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing (X2) Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) maka H4 diterima, yang artinya Knowledge Sharing berpengaruh dan signifikan. dilihat dari data indikator Knowledge Sharing dan Kepuasan kerja, aktivitas pembelajaran organisasi yang berkomitmen dalam melakukan pelatihan atau pengembangan terhadap organisasi dan untuk bisa melakukan dengan cara memberikan reward kepada organisasi agar menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Adapun hasil penelitian [16], [17] yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing(X2) berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan kerja (Z).

### **H5: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif**

Berdasarkan Tabel *P value* yaitu 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Terhadap Perilaku Produktif (Y) maka H5 diterima yang artinya Kepuasan kerja Berpengaruh dan signifikan. dilihat dari kata indikator Kepuasan Kerja dan Perilaku Produktif. Kompensasi dianggap sebagai bentuk kompensasi yang efektif dan memberikan imbalan atas kontribusi karyawan dalam berbagai bentuk, baik moneter maupun non-moneter. Penghargaan yang diberikan harus memenuhi kriteria efektivitas seperti apresiasi penerima, skala dampak, dan kontribusi sosial. Kemudahan pemahaman, penghargaan tepat waktu, dan dampak jangka panjang. Selain itu, motivasi kerja yang diartikan sebagai energi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuannya juga merupakan faktor penting yang berinteraksi dengan sistem penghargaan. Sehubungan dengan PT. Menurut Pos Indonesia (Persero), penerapan sistem penghargaan yang efektif dan strategis merupakan kunci untuk meningkatkan kepuasan karyawan, memotivasi kinerja yang optimal, dan mengatasi tantangan kompetitif dalam lingkungan bisnis yang kompleks. Secara keseluruhan, kesinambungan antara produktivitas kerja, kepuasan karyawan, dan sistem kompensasi merupakan landasan penting bagi perkembangan dan keberlangsungan perusahaan di masa depan. penelitian yang dilakukan [18] yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku produktif .

### **H6 : Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan tabel *P value* yaitu 0.957 . Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) tidak dapat memediasi Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Perilaku produktif (Y) tidak berpengaruh dan signifikan maka H6 Ditolak dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi Iklim Organisasi dengan Perilaku Produktif karena iklim organisasi tertutup dan tidak sehat membawa dampak negatif hal ini termasuk ketidakpuasan , dan melalaikan pekerjaan dan mengakibatkan tidak produktif dalam melakukan pekerjaan .dari penelitian ini[6] menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh secara tidak langsung dapat memediasi Iklim Organisasi (X1) Berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Produktif (Y) pada pegawai puskesmas .

### **H7 : Knowledge Sharing Terhadap Perilaku produktif melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**

Berdasarkan hasil dari tabel menunjukkan bahwa nilai *P value* yaitu 0.039 . Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi Pengaruh Knowledge Sharing (X2) Terhadap Perilaku Produktif (Y) memiliki pengaruh yang signifikan maka H7 diterima. Dalam hal ini kepuasan kerja mampu memediasi Knowledge Sharing dengan Perilaku Produktif . semakin kita berberbagai pengetahuan terhadap pegawai dan menciptakan rasa perilaku Produktif

dengan begitu kepuasan kerja dapat dirasakan pegawai puskesmas wonoayu . dari penelitian ini [13] juga memiliki hasil penelitian yang signifikan .

#### IV. SIMPULAN

Bedasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini Iklim Organisasi, Knowledge Sharing dan Perilaku Produktif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Namun variabel Iklim Organisasi tidak terlalu memiliki pengaruh terhadap perilaku produktif. Begitupun dengan Kepuasan Kerja yang tidak dapat memoderasi Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada sektor yang berbeda dan memperluas periode penelitian agar dapat mendapatkan data dan hasil yang lebih bervariasi yang membuat penelitian menjadi akurat dan beragam.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rezeki, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Pada proses penelitian hingga penyusunan ini terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat. Dalam hal ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah menemani dan memberikan dukungan serta semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan artikel skripsi ini, diantaranya yaitu kepada :

1. Pastinya kedua orang tua yang dicintai yang telah memberikan support dan doa yang tidak pernah terputus untuk kelancaran dalam penyusunan penelitian ini.
2. Terima kasih Kepada Diri Saya sendiri telah Berjuang Mengerjakan Penelitian Ini sampai selesai. dan semoga ilmu saya bermanfaat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] D. K. Sari and N. Khasanah, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kontrak RSUD Wijayakusuma Kebumen)," *Hasanuddin J. Bus. Strateg.*, vol. 3, no. 4, pp. 113–119, 2021, [Online]. Available: <http://lib.unnes.ac.id>
- [2] S. Fauziyyah *et al.*, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Suradita Kabupaten Tangerang," vol. 4, no. 2.
- [3] H. A. S. Dengan and J. M. P, "Hubungan Antara Iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada pegawai puskesmas batunudua padang sidempuan skripsi," 2022.
- [4] I. W. Suartina, N. N. A. A. V. Swara, and N. L. S. Astiti, "Pengaruh Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Perilaku Produktif Karyawan Pada Pt. Tomorrow'S Antiques Indonesia," *Widya Manaj.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–20, 2019, doi: 10.32795/widyamanajemen.v1i2.349.
- [5] R. I. Sabella and R. Suwaji, "Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Adi Sentosa Surabaya," *J. Mitra Manaj.*, vol. 3, no. 12, pp. 1213–1230, 2019, doi: 10.52160/ejmm.v3i12.314.

- [6] Nur Azizah and T. Gunadi, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung," *Coopetition J. Ilm. Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 263–274, 2020, doi: 10.32670/coopetition.v11i3.131.
- [7] P. L. Wairisal and M. I. Prajawati, "Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Ambon," *Iqtishoduna*, vol. 13, no. 1, pp. 22–35, 2017, doi: 10.18860/iq.v13i1.4481.
- [8] R. Yusuf, H. Hendawati, and L. A. Wibowo, "Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life (QWL), Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. GRAINDO MEDIATAMA," *J. Manaj. Pendidik. dan ilmu Sos.*, vol. 1, no. 2, pp. 506–515, 2020, doi: 10.38035/JMPIS.
- [9] A. Farhana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRIES," vol. 1, no. 4, 2023.
- [10] R. F. Nuraini and R. Abadiyah, "The Effect Organizational Climate and Organizational Culture on Employee Productive Behavior with Organizational Commitment as a Variable Mediating at The Indonesian Zeger Company Sidoarjo [ Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku," pp. 1–21.
- [11] N. L. Dyah Poespita Ernawati, "The Effect of Knowledge Sharing and Innovation Behavior on The Performance of Batik Entrepreneurs," *J. Manaj.*, vol. 24, no. 2, p. 194, 2020, doi: 10.24912/jm.v24i2.643.
- [12] S. A. Kurnia, "Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja," *Pengaruh Harga, Kualitas Prod. dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian pada PT Sirkah Purbantara Utama*, vol. 10, pp. 1–18, 2021.
- [13] R. badiyah Rahma, "Peran Knowledge Sharing dalam memediasi pengaruh Budaya Organisasi , Iklim Organisasi terhadap perilaku produktif pada rumah sakit," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [14] N. L. P. D. Purnama and I. G. Riana, "Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 7, p. 2576, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p06.
- [15] S. N. Rifdah Abadiyah, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 13, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [16] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [17] A. T. Adriyanto and A. Prasetyo, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening," *Permana J. Perpajakan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 35–45, 2021, doi: 10.24905/permana.v13i1.115.
- [18] P. Kerja, K. Di, and P. T. Pos, "Pengaruh Kepuasan kerja dan sistem penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pt.Pos Indonesia," vol. 3, no. 7, 2024.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.