

RACHMAWATI\_202010200322

BAB 1-4.docx

*by* 12 Perpustakaan UMSIDA

---

**Submission date:** 25-Jan-2024 08:19AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2277838990

**File name:** RACHMAWATI\_202010200322 BAB 1-4.docx (238.81K)

**Word count:** 7438

**Character count:** 47696

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KNOWLADGE SHARING TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PUSKESMAS WONOAYU

Rachmawati<sup>1</sup>, Dr Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M C.H.C.M<sup>2</sup>

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

Email : [Rachmawa08@gmail.com](mailto:Rachmawa08@gmail.com), [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.*

## 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 pengarahan 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 meingkatkan 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 yakini 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     | Jumlah Karyawan | Jumlah ketidakhadiran |      |       | Jumlah hari | Presentase |
|-----------|-----------------|-----------------------|------|-------|-------------|------------|
|           |                 | Sakit                 | Izin | Alpha | Absen       |            |
| 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%        |

sumber : puskesmas wonoayu

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 devisi 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.

Bedasarkan pemaparan diatas, peneliti memutuskan membuat penelitian untuk mengetahui tentang **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Produktif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel**

**Rumusan masalah:**

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
2. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja?
4. Apakah Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif?

6. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif melalui kepuasan 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. Literatur Review

### Iklm Organisasi

Lingkungan eksternal, yang meliputi perubahan teknologi dan munculnya klien baru, saingan, aturan, barang, dan model bisnis, serta sejarah organisasi, kepemimpinan, strategi organisasi, dan pengaturan organisasi seperti pendelegasian tugas, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur, semuanya memengaruhi iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan. Ukuran dan struktur organisasi, jaringan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kompleksitas sistem adalah beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi.[8].[9] Iklim organisasi yang ada di dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, termasuk kemajuan teknologi, bertumbuh baru serta sejarah organisasi, atasan mengatur kegiatan didalam perusahaan dan struktur organisasi seperti pendelegasian instruksi, program insentif dan penilaian, evaluasi kinerja, kebijakan, dan prosedur. Iklim organisasi dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk kompleksitas sistem, jaringan komunikasi, ukuran dan struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut[6] Litwin dan Stringer dalam Wirawan dengan mengemukakan enam dimensi iklim organisasi yaitu :

#### 1) Struktur

Di struktur ini mencakup berbagai perihal yang berkaitan dengan situasi pelaksanaan tugas, termasuk hal-hal yang terkait dengan langkah dan tindakan dari pihak pimpinan manajemen serta memberikan pemahaman dan penanaman tujuan dan misi organisasi kepada setiap anggota.

##### a. Kompleksitas

Peningkatan salah satu dari jenis diferensiasi ini secara otomatis akan menambah kompleksitas struktur sebuah organisasi.

##### b. Formalisasi

Formalisasi mengacu pada sejauh mana pekerjaan dalam organisasi dilakukan. Apabila pekerjaannya sangat formal, pemangku pekerjaan akan memiliki kebebasan yang sedikit sekali untuk memilih apa yang harus dikerjakan, kapan dan bagaimana harus dikerjakan.

##### c. Sentralisasi

tingkat pengambilan keputusan dikonsentrasikan pada suatu titik tunggal didalam organisasi

1

#### 2) Tanggung Jawab

menggambarkan rasa tanggungjawab yang tumbuh dalam organisasi, sehingga setiap anggota benar-banar memiliki tanggungjawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas, hasil dari pekerjaan dan mutu output.

##### a. internal

yang bertanggung jawab sosial praktik yang terutama berhubungan dengan karyawan dan terkait dengan isu – isu seperti investasi dalam perubahan modal, kesehatan dan keselamatan serta manajemen manusia, sementara praktik – praktik lingkungan yang bertanggung jawab terkait terutama untuk pengelolaan sumber daya alam dan penggunaan sumber daya lainnya dalam produksi.

##### b. Eksternal

sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi.

1

#### 3) Resiko

Kemampuan menerima resiko dan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dan dalam situasi kerja yang bagaimanapun.

##### a. ketidakpastian

kondisi di mana pimpinan perusahaan tidak memiliki informasi yang cukup mengenai kondisi lingkungannya.

##### b. konsekuensi

adalah akibat dari inovasi yang langsung menimpa individu atau sistem sosial, dimana akibatnya memang sudah diprediksi atau diinginkan akan terjadi.

1

#### 4) Imbalan dan Sanksi

Menunjukkan bagaimana system pemberian imbalan dan sanksi yang berlaku dalam organisasi.

a. sistem waktu

Pada sistem ini besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu, administrasi pengupahannya dapat diterapkan pada karyawan tetap maupun harian. Besarnya upah atau gaji hanya didasarkan pada lama bekerja, bukan dikaitkan pada prestasi kerja. .

b. Sistem hasil (output)

Sistem ini menetapkan upah berdasarkan kesatuan unit yang dihasilkan pekerja. Upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja sungguh-sungguh serta berprestasi baik yang akan memperoleh balas jasa lebih besar

c. Waktu pembayaran kompensasi

Yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

1

#### 5) Kehangatan dan Dukungan

Suasana interaksi antar anggota organisasi.

a. persepsi dukungan atasan

dukungan yang diberikan atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas pembelajaran dan pengembangan.

b. persepsi reward

mempunyai peran penting mempertahankan dan membangun motivasi

c. kondisi kerja

fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

1

#### 6) Konflik

Menggambarkan suasana yang terjadi dalam organisasi jika muncul permasalahan dalam perjalanan aktivitas organisasi. Semua.

a. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan; atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

b. Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung si penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.

c. Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

### Knowledge sharing

Menciptakan komunitas kolaborator, mempromosikan berbagi pengetahuan, mendorong proses pembelajaran dalam suatu organisasi. Adapun mengembangkan kapasitas untuk memenuhi kewajiban pribadi dan profesional seseorang adalah aspek-aspek dari berbagi pengetahuan[10]. [11] Knowledge Sharing beranggapan bahwa sebuah rangkaian yang sistematis dalam mendistribusikan pengetahuan kepada seseorang dan meningkatkan profitabilitas organisasi melalui berbagai media yang variatif.

Menurut[12] Marquardt indikator dalam knowledge sharing yakni :

1. Di dalam sebuah organisasi, pengetahuan dapat ditransfer dengan sengaja melalui berbagai cara, termasuk rotasi pekerjaan, pendampingan, pelatihan, dan metode tertulis dan lisan.
  - a. Memberikan peluang yang sama untuk individu dalam organisasi untuk mengakses dan mempelajari pengetahuan
  - b. meyiapkan konsep dasar inovasi dengan tersedianya beragam pengetahuan.
2. Jaringan informal, gugus tugas, mitos, dan cerita adalah beberapa cara transfer pengetahuan yang tidak disengaja dalam organisasi dapat terjadi.
  - a. ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas pekerjaan
  - b. memberi peluang bagi semua anggota organisasi untuk memberi akses pengetahuan

### Perilaku Produktif

menurut[6] Perilaku produktif jenis pekerjaan yang kreatif, inventif, dan konstruktif yang dihasilkan oleh seorang individu dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang berarti dan nyata terhadap lingkungan kerja tempat mereka bekerja. masukan yang konstruktif dari seorang individu mengenai lingkungan tempat mereka berada Ketika individu dalam

suatu organisasi memiliki ide-ide yang konstruktif, imajinatif, dan kreatif, maka diharapkan produktivitas akan meningkat. Individu yang produktif menukarkan potensi, persepsi, dan kreativitas yang paling tidak ingin mengembangkan kemampuannya sehingga dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. [13] perilaku produktif merupakan proses interaksi antar individu dengan lingkungan kerja. Menurut [6] indikator – indikator dalam perilaku produktif :

1. Lebih sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan  
kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar .
  - a. meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
  - 1) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
2. Dapat bergaul dengan efektif .  
kemampuan untuk memantapkan hubungan antara pribadi yang positif.
  - a. meningkatkan rasa jujur, dan tidak egois .
  - b. untuk saling memberikan informasi tentang para pegawai untuk menambah pengetahuan .
3. Dewasa dalam bertanggung jawab  
kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan . bertanggung jawab dan tidak mudah terpengaruh emosi sikap ini penting untuk dimiliki oleh setiap individu, terutama untuk menghadapi situasi yang sulit dan membutuhkan keputusan yang tepat .
  - a. mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan pada tugas – tugasnya
  - b. didalam fase yang bertindak positif dan sebagai dampak kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan hidup dengan bijak
4. Keterlambatan  
sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah 3) rencanakan.
  - a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.
  - b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

### Kepuasan Kerja

Menurut [14] kepuasan kerja Sejahtera mana orang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka dikenal sebagai kepuasan kerja. sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap atribut-atributnya dikenal sebagai kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi, yang pada dasarnya terdiri dari kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan yang kondusif untuk bekerja dengan baik akan memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik. Seberapa efektif anggota organisasi dikelola, dikembangkan, dan dihargai oleh perusahaan mereka merupakan indikator yang baik dari iklim organisasi [15] .

Menurut [12] kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self)  
Kepuasan ketika pekerjaan seseorang menawarkan tugas-tugas yang menarik, peluang pendidikan, dan kesempatan untuk mengembangkan rasa tanggung jawab atas kemajuan rekan kerja. memiliki perasaan terhadap bagaimana pegawai 5) memberikan kontribusi dalam pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh –sungguh .
  - a. Puas terhadap pekerjaan yang bisa terpenuhi bila pekerjaan karyawan berdasar pada minat maupun kompetensi karyawan terhadap.
  - b. memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya
2. Gaji atau upah (pay)  
gaji yang biasanya dibayarkan kepada anggota staf atau insentif dari Perusahaan. kelayakan gaji ditentukan dengan tingkatan usia, lama bekerja , jabatan yang didudukinya serta besarnya gaji yang akan diterima . gaji yang diberikan kepada pegawai dengan status pegawai tetap atau kontrak dalam waktu tertentu . upah diberikan kepada pegawai yang berstatus tidak terikat dengan perusahaan yang biasa disebut karyawan lepas seperti pekerja harian hingga musiman .

- a. P5uas dengan upah , karyawan menganggap bila kompensasi yang mereka peroleh berdasar pada beban kerja mereka atau sama seperti yang karyawan lain terima.
    - b. Gaji dapat meningkatkan semangat kerja
  3. Kesempatan promosi (promotion)
    - menawarkan kesempatan untuk kemajuan sosial, peningkatan tanggung jawab, dan pengembangan pribadi. memiliki tingkat kreativitas dan inisiatif guna membangun tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan berkembang . teknik peningkatan moral pegawai dalam bekerja, sehingga mempunyai dampak terhadap pe5ngkatan produktivitas .
    - a. Peluang promosi guna memaksimalkan kedudukan/jabatan di struktur keorganisasian .
    - b. promosi jabatan atas prestasi yang dicapai membuat saya lebih giat bekerja .
  4. Pengawas (supervision)
 

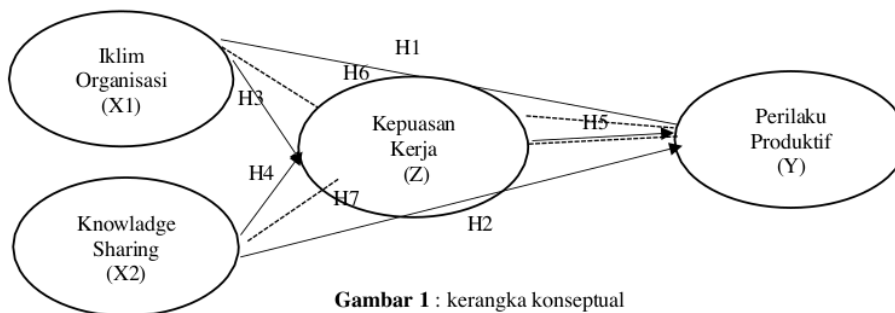
Kontrol adalah proses mengawasi berbagai hal dan memperbaiki segala sesuatu yang tidak tepat. Proses menemukan dan menggunakan cara dan sarana untuk memastikan bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan keputusan yang dibuat dikenal sebagai pengawasan. Pengawasan negatif terjadi jika pengawasan tersebut gagal untuk menyelidiki apakah tujuan organisasi telah tercapai secara efektif dan efisien. Di sisi lain, pengawasan dapat merugikan jika bertujuan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan terjadi atau muncul. Oleh karena itu, ada beberapa tahap dalam pengawasan: menerapkan standar, menghitung skala implementasi dan perbandingan, dan bertindak

    - a. dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, saya dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja .
    - b. kebijakan perusahaan yang diterapkan terhadap karyawan membuat saya harus menaatinya .
  5. rekan kerja (workers).
 

Rekan kerja yang rukun satu sama lain di tempat kerja akan membentuk tim yang kuat. menciptakan suasana kekeluargaan membangun hubungan hubungan yang harmonis . kompetisi harus dilakukan dengan sehat tanpa 5elakukan kekerasan untuk mendaptkan posisi jabatan yang lebih tinggi .

    - a. P5uas dengan rekan kerja. Pegawai berpuas diri dengan rekan kerja yang bisa memberi dukungan, bantuan, maupun motivasi sosial.
    - b. perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat mengembangkan diri .

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1 :** kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Iklm organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H2 : Knowledge sharing berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H3 : Iklm organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H4 : knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku produktif
- H6 : Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara iklim organisasi dengan perilaku produktif
- H7 : Adanya pengaruh terhadap positif kepuasan kerja sebagai mediator antara knowledge sharing dengan perilaku produktif

### Definisi Operasional

**Tabel 2.** Operasionalisasi Variabel Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|----------|----------|-----------|
|----|----------|----------|-----------|

|    |                    |   |  |
|----|--------------------|---|--|
| 1. | Iklim Organisasi   | <ol style="list-style-type: none"> <li>Berkaitan dengan bidang persepsi karena organisasi tertentu adalah iklim organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjanya .</li> <li>Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya .</li> <li>Perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi</li> <li>Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis</li> <li>Rasa aman,suasana kerja yang memadai, dan iklim kerja yang diterima karyawan.</li> </ol> | <p>Indikator iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Struktur</li> <li>Tanggung Jawab</li> <li>Resiko</li> <li>Imbalan &amp; Sanksi</li> <li>Dukungan dan Kehangatan</li> <li>Konflik</li> </ol>  |
| 2. | Knowledge sharing  | <ol style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi interpersonal yang melibatkan komunikasi dan penerimaan pengetahuan dari orang lain.</li> <li>Interaksi sosial yang dimana karyawan bertukar pengetahuan.</li> <li>Skill melalui keseluruhan organisasi hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerja sama.</li> <li>Pengeleloaan dan mengalirkan pengetahuan keseluruh komponen dalam organisasi serta untuk memperbaiki kegiatan yang saling menguntungkan</li> </ol>  | <p>Indikator knowledge sharing menurut Lin yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Socialization</li> <li>Externalization</li> <li>Combination</li> <li>Internalization</li> <li>Individual factors</li> <li>Organizational factors</li> <li>Technology factors</li> </ol>                             |
| 3. | Perilaku produktif | <ol style="list-style-type: none"> <li>Suatu tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja.</li> <li>Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imaginative, kreatif dari individu didalam suatu organisasi, maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas .</li> <li>Mengacu pada aktivitas yang berkontribusi pada nilai atau kualitas suatu masyarakat.</li> </ol>   | <p>Indikator Perilaku produktif menurut Robert M Ranftl dan Ervianto yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Lebih sekeadar memenuhi kualifikasi pekerjaan</li> <li>Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif</li> <li>Dapat bergaul dengan efektif</li> <li>Dewasa</li> <li>Keterlambatan</li> </ol> |
| 4. | Kepuasan Kerja     | <ol style="list-style-type: none"> <li>Sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya.</li> <li>Respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang.</li> </ol>  | <p>Indikator Kepuasan kerja menurut Afandi yakni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan itu sendiri (work it self)</li> <li>Gaji Atau Upah</li> <li>Kesempatan promosi</li> <li>Pengawas</li> </ol>   |





|    |                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 3. | Penyusunan<br>Proposal<br>Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Seminar<br>Proposal<br>Penelitian    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Pelaksanaan<br>Penelitian            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Penyelesaian<br>hasil<br>penelitian  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Ujian<br>akhir                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Publikasi<br>ijurnal                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabel 3. Jadwal Penelitian

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data Responden

Peneliti mensurvei responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Tujuan khusus ini adalah untuk mengetahui karakteristik umum responden dalam penelitian ini. Penelitian ini mengidentifikasi 110 tenaga pegawai medis maupun non medis Puskesmas Wonoayu yang menanggapi kuesioner yang diberikan peneliti. Komposisi responden berdasarkan gender pada Tabel 4 di bawah ini adalah sebagai berikut:

#### Jenis Kelamin

Tabel 4. Data responden berdasarkan jenis kelamin

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

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa sebagai besar pegawai puskesmas wonoayu yakni perempuan 80 pegawai yang presentasinya adalah 80 % , sedangkan laki- laki memiliki pegawai yang berjumlah 30 pegawai dengan presentase 15% . Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah tenaga kesehatan perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

#### Usia

Tabel 5. 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 5 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 terbawah adalah responden yang rentan usia >50 tahun yang jumlah responden 5 dengan presentase 5%.

#### Tingkat Pendidikan

**Tabel 6.** Kriteria responden berdasarkan pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| SMA        | 30        | 30%        |
| D1         | 0         | 0%         |
| D2         | 0         | 0%         |
| D3         | 47        | 50%        |
| D4         | 10        | 5%         |
| S1         | 18        | 10%        |
| S2         | 5         | 5%         |
| Jumlah     | 110       | 100%       |

Sumber: Data primer diolah peneliti

Berdasarkan tabel 6 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 10 pegawai dengan meliputi 5%, D4 meliputi 10 responden dengan presentase 5% .

#### Tingkat Lama Bekerja

**Tabel 7.** Data responden berdasarkan tingkat lama bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| 1-5 tahun    | 25        | 20%        |
| 6-10 tahun   | 30        | 30%        |
| 11-15 tahun  | 15        | 10%        |
| >16 tahun    | 40        | 40%        |
| Jumlah       | 110       | 100%       |

Sumber: Data primer diolah peneliti

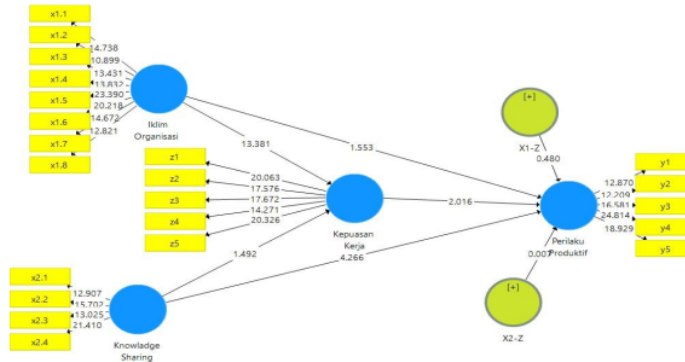
Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa tingkat lama bekerja yang terbanyak meliputi > 16 tahun yang berjumlah responden dengan 40 pegawai dengan presentase 40%, responden terbanyak kedua yaitu 6-10 tahun dengan pegawai 30 pegawai dengan presentase 30%, dan tingkat yang ketiga yaitu 1-5 tahun dengan presentase 20% dengan responden 25 pegawai, dan yang terakhir yaitu 11-15 tahun dengan presentase 10% .

#### Perancangan Model Struktural

## 1. Model Struktural

Pada penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0 untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent, variabel dependen dan variabel moderasi. Pengujian tersebut dibagi menjadi tiga tahap antara lain :

**Gambar 2. Model Struktural**



2 Uji Validitas dilihat berdasarkan Outer loading yang mengharuskan lebih besar dari 0,5 . dari Tabel Tersebut diatas dapat dilihat hasil indikator di 6 i 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 :

**Tabel 8. Outer Model (Outer Loading)**

|              | <b>Iklim Organisasi</b><br>(X1) | <b>Knowledge Sharing</b><br>(X2) | <b>Perilaku Produktif</b><br>(Y) | <b>Kepuasan Kerja</b><br>(Z) | <b>X1- Z - Y</b> | <b>X2-Z-Y</b> |
|--------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|------------------|---------------|
| <b>X1* Z</b> |                                 |                                  |                                  |                              | <b>0.855</b>     |               |
| <b>X2*Z</b>  |                                 |                                  |                                  |                              |                  | <b>0.976</b>  |
| <b>X1.1</b>  | <b>0.758</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.2</b>  | <b>0.732</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.3</b>  | <b>0.747</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.4</b>  | <b>0.753</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.5</b>  | <b>0.805</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.6</b>  | <b>0.806</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.7</b>  | <b>0.770</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |
| <b>X1.8</b>  | <b>0.708</b>                    |                                  |                                  |                              |                  |               |

|      |  |       |       |       |  |  |
|------|--|-------|-------|-------|--|--|
| X2.1 |  | 0.766 |       |       |  |  |
| X2.2 |  | 0.762 |       |       |  |  |
| X2.3 |  | 0.740 |       |       |  |  |
| X2.4 |  | 0.833 |       |       |  |  |
| Y1   |  |       | 0.743 |       |  |  |
| Y2   |  |       | 0.763 |       |  |  |
| Y3   |  |       | 0.790 |       |  |  |
| Y4   |  |       | 0.862 |       |  |  |
| Y5   |  |       | 0.806 |       |  |  |
| Z1   |  |       |       | 0.819 |  |  |
| Z2   |  |       |       | 0.837 |  |  |
| Z3   |  |       |       | 0.799 |  |  |
| Z4   |  |       |       | 0.748 |  |  |
| Z5   |  |       |       | 0.789 |  |  |

Sumber: Data diolah SmartPLS 03.

Bedasarkan tabel 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*  $>0.50$  dan dapat dianalisa lebih lanjut .

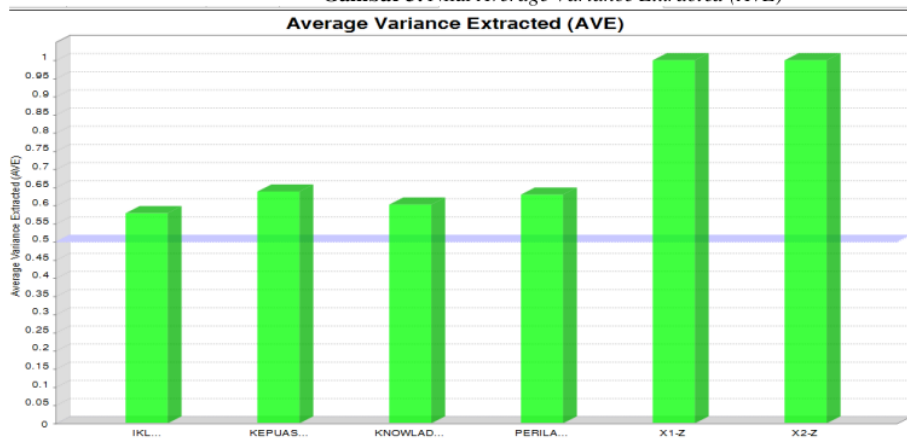
10

### Uji Validitas Konvergen

10

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)



Sumber: Data diolah SmartPLS 3.

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) |
|------------------------|----------------------------------|
| Iklim Organisasi (X1)  | 0.579                            |
| Knowledge Sharing (X2) | 0.602                            |
| Perilaku Produktif (Y) | 0.630                            |
| Kepuasan kerja (Z)     | 0.638                            |

Sumber: Data diolah SmartPLS 03.

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.

**Tabel 10.** *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

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

Sumber: Data diolah SmartPLS 3.

Bedasarkan tabel 6 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 |

Bedasarkan tabel 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 penelitian ini sudah valid karena jumlah *cross loading* >0.50

|      |       |       |       |       |        |        |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|
| 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 |

#### UJI INNER MODEL

<sup>4</sup> 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        |

<sup>2</sup> 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 0,891 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

<sup>4</sup> 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.



**Tabel 7. Path Coefficient**

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

10

Berdasarkan dari tabel 8. diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil Pengukuran PLS dari Variabel Iklm Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih kecil daripada Ttabel 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 Knowladge 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 Iklm Organisasi Terhadap perilaku produktif menunjukkan 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 Iklm Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .
4. Dari Hasil Pengukuran PLS variabel Knowladge Sharing Terhadap Kepuasan Kerja menunjukan nilai vaiabel 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 Knowladge 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 Iklm 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 2 sar dari 1,9826 dan nilai p-valuenya adalah 0.957 lebih besar dari 0.05. Dengan Demikian , dapat disimpulkan bahwa variabel Iklm Organisasi terhadap Perilaku Produktif dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi memiliki tidak berpengaruh dan tidak signifikan .
7. Berdasarkan hasil pengukuran PLS dari variabel Knowladge 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 Knowladge Sharing terhadap Perilaku Produktif dengan variabel Kepuasan Kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh positif dan signifikan .

## Pembahasan

### H1: Iklim Organisasi terhadap Perilaku Produktif

Berdasarkan tabel 7 hasil <sup>2</sup> data menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai *P Value* yaitu 0,001 . Hasil ini menunjukkan 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 kepedulian 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 [17] , [18] 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 [19],[20],[21] 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 [22] , [23] maka dari itu iklim organisasi sangatlah penting bagi pegawai yaitu menciptakan motivasi, perilaku prestasi dan komitmen saat melakukan pekerjaan dan mereka akan nyaman dan timbul 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 [12], [24] 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 [25] 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 [21] juga memiliki hasil penelitian yang signifikan .

### **VI. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bedasarkan hasil dari analisis data diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini:

1. Iklim Organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Perilaku Produktif .
2. Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku produktif
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
4. Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja .
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif .
6. Iklim Organisasi Tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .
7. Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening .

Saran dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti untuk menambahkan variabel lain yang terkait dan mengganti variabel pemoderasi, meneliti pada bagian selain pegawai medis dan memperlus periode penelitian agar mendapat data dan hasil yang bervariasi.

### **VII. KETERBATASAN**

Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yakni :

1. Sample yang digunakan dalam penelitian ini hanya di pegawai medis puskesmas wonoayu, sehingga hasil yang didapatkan mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada semua pegawai non medis maupun staff puskesmas wonoayu.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Produktif pegawai .

### **VIII. UCAPAN TERIMA KASIH**

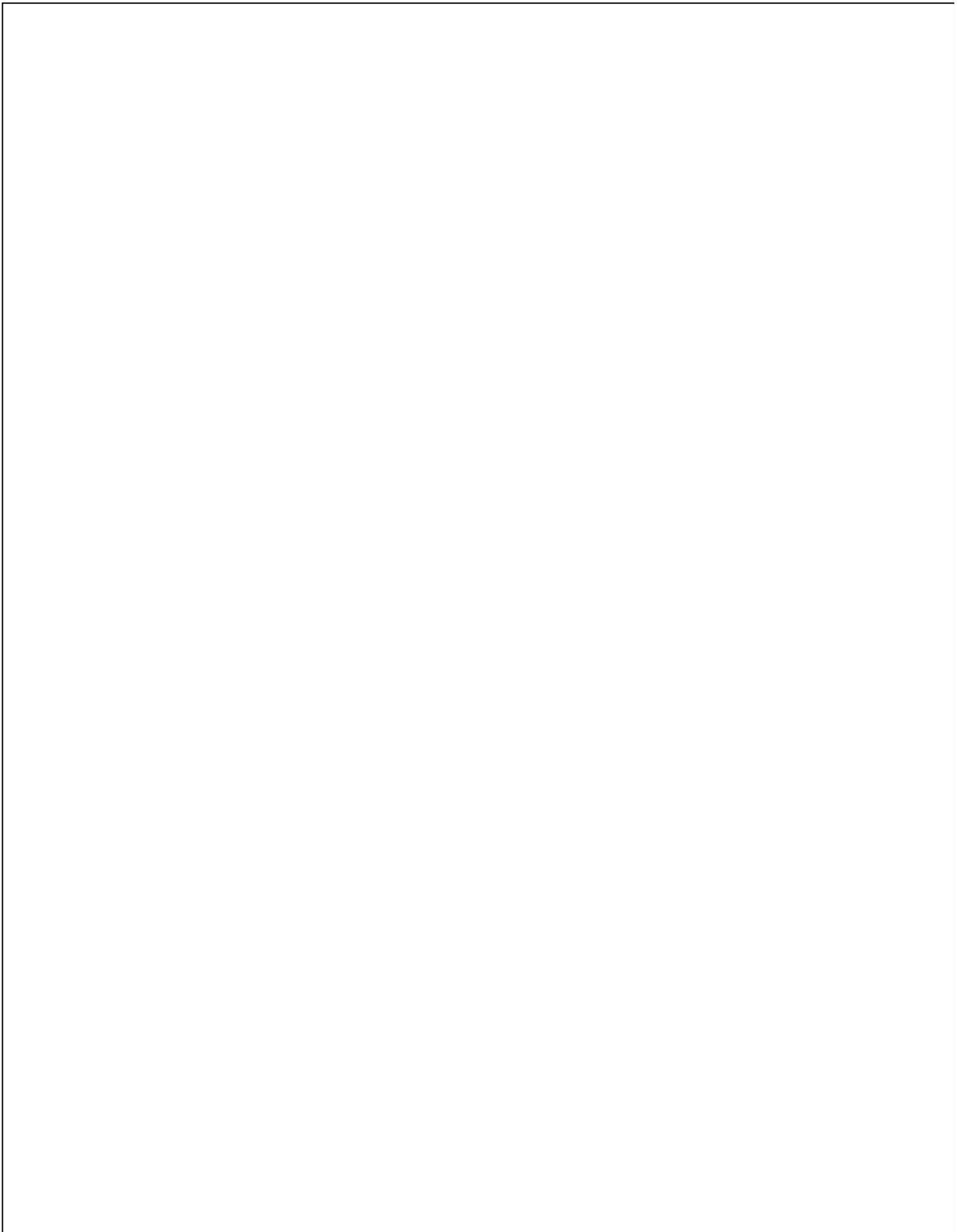
Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rezeki, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini tepat waktu. Pada proses penelitian hingga penyusunan ini terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat. Dalam hal ini peneliti juga 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 RSU 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 Batunadua 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] Rosnaniar, S. Rewa, and N. B. Noer, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rsd Ince Abdul Moeis Samarinda," *Pasca.Unhas.Ac.Id*, no. 01, 2013, [Online]. Available: <http://pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/55d58d418859db3e104aa0663eb9a523.pdf>.
- [9] T. Rosnani, "Pengaruh Iklim Oganisasi, Budaya Organisasi Dan Kepercayaan Terhadap Kualitas Berbagi Pengetahuan Diantara Karyawan Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta," vol. 14, no. 1, pp. 10–21, 2019.
- [10] C. Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT T," *J. Divers.*, vol. 6, no. 1, pp. 48–62, 2020, doi: 10.31289/diversita.v6i1.3069.
- [11] L. Natalia and I. Harris, "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Total Quality Management Dan Corporate Sustainability Pada Perusahaan Gas Industri," *Kompleks. J. Ilm. Manajemen, Organ. Dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 14–26, 2022, doi: 10.56486/kompleksitas.vol11no1.172.
- [12] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Nargong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [13] M. Psi, "Hubungan Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan," vol. 2, no. 1, 2013.
- [14] T. V Mu, "Pengaruh Perilaku Produktif Dan Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada TV MU)," vol. 5, pp. 1–11, 2020.
- [15] N. K. S. D. Astuti and I. B. K. Surya, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 1, p. 1, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i01.p01.
- [16] R. Yusuf, H. Hendawati, and L. A. Wibowo, "Pengaruh Tingkat Quality Of Work Lifr (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.

- [17] A. Farhana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRIES," vol. 1, no. 4, 2023.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] 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.
- [24] 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.
- [25] 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.



ORIGINALITY REPORT

---

15%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://journal.ikopin.ac.id">journal.ikopin.ac.id</a><br>Internet Source               | 4% |
| 2 | <a href="http://ijler.umsida.ac.id">ijler.umsida.ac.id</a><br>Internet Source                   | 3% |
| 3 | <a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a><br>Internet Source                 | 2% |
| 4 | <a href="http://innovative.pubmedia.id">innovative.pubmedia.id</a><br>Internet Source           | 1% |
| 5 | <a href="http://greenpub.org">greenpub.org</a><br>Internet Source                               | 1% |
| 6 | <a href="http://ejournal.upbatam.ac.id">ejournal.upbatam.ac.id</a><br>Internet Source           | 1% |
| 7 | <a href="http://repository.umpwr.ac.id:8080">repository.umpwr.ac.id:8080</a><br>Internet Source | 1% |
| 8 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Internet Source               | 1% |
| 9 | <a href="http://etd.umy.ac.id">etd.umy.ac.id</a><br>Internet Source                             | 1% |

---

10

ejournal.upnvj.ac.id

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On