

PENGARUH EMPOWERMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT JIWA Prof. Dr. H.B. SAANIN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Yovie Annisa Megawangi^{1*}, Marta Widian Sari², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author: Yovie Annisa Megawangi* Yoviannisa2001@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Empowerment, Knowledge Management, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior

Received : 14, September 2023

Revised : 16, Oktober 2023

Accepted: 09, Desember 2023

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hasil pengaruh *empowerment* dan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. H.B. Saanin dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai RSJ Prof. Dr. HB. Saanin yaitu 191 pegawai, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) Dengan uji *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Knowledge Management terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel *Empowerment* terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel *Empowerment* terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel *Knowledge Management* terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much the results of the influence of empowerment and knowledge management on the performance of employees of Prof. Dr. HB Saanin Mental Hospital with Organizational Citizenship Behavior as an intervening variable. The type of research used in this research is quantitative research. Data collection techniques using observation, interviews, and questionnaires. The population in the study were all employees of Prof. Dr. H.B. Saanin Hospital, namely 191 employees, the sampling technique used was random sampling and the sample used was 65 respondents. In this study, data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS) test. Based on the results of the study, it shows that there is a significant positive influence between the Empowerment variable on Organizational Citizenship Behavior. There is a positive and insignificant influence between the Knowledge Management variable on Organizational Citizenship Behavior. There is a significant positive influence between the Empowerment variable on employee performance. There is a positive and insignificant influence between the Knowledge Management variable on employee performance. There is a positive and insignificant influence between the Organizational Citizenship Behavior variable on employee performance. There is a positive and insignificant influence between the Empowerment variable on employee performance with Organizational Citizenship Behavior. There is a positive and insignificant influence between the Knowledge Management variable on employee performance with Organizational Citizenship Behavior.

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah organisasi pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Pegawai yang berkerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh

organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasinya.

Pegawai sebagai sumberdaya utama dan penggerak organisasi dituntut untuk bekerja lebih baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan diharapkan mampu memotivasi pegawai dalam bekerja dan memahami faktor-faktor yang ikut mempengaruhinya. Karena, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberhasilan pegawai (sumber daya manusia) yang dimilikinya. Dengan kata lain, setiap pemimpin diharapkan mampu mengarahkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar meningkatkan pengetahuan manajemen (*knowledge management*) terhadap organisasi serta melakukan pemberdayaan (*empowerment*) pegawai demi terwujudnya peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi yang dipimpinnya.

Berikut disajikan data 2 (dua) tahun terakhir target indikator kinerja pada rumah sakit jiwa Prof Dr HB Saanin :

Tabel 1
Target Indikator Kinerja RSJ Prof.HB Saanin

Indikator Kinerja	Target	Realisasi		
		2019	2020	%
1	2	3	4	5
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	90%	86,07	93,84	104
Avlos	42 Hari	28 Hari	26 Hari	138
Persentase Pasien Non Jiwa Yang Ditangani Spesialis	85%	98,43	89,07	105
Tingkat Kemandirian Keuangan	46%	59,21	47,96	104
Nilai Evaluasi SAKIP SKPD	Nilai BB (76%)	BB (75,22)	BB (79,15)	104

Sumber : LPPD Sumatera barat Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari indikator kinerja RSJ Prof.HB Saanin Padang mengalami pasang surut atau fluktuasi. Dalam tabel capaian indikator kinerja tahun 2020 adalah Indeks Kepuasan Masyarakat targetnya adalah 90%, realisasi 93,84% dan persentase 104%, meningkat dibandingkan tahun 2019 yaitu 85% dengan pencapaian 96,71%, Avlos (Average Length Of Stay) Standar RSJ < 42 Hari targetnya adalah 42 hari, realisasi 26 hari dan persentase capaian 138% menurun dari tahun sebelumnya, Persentase Pasien Non Jiwa yang ditangani spesialis targetnya 85%, realisasi 89,07% dengan persentase 105%, terjadi penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, Tingkat Kemandirian Keuangan (TKK) RS target 46%, realisasi 47,96% dengan persentase 104%, menurun dibandingkan tahun 2019 yaitu 59,21% dan Nilai evaluasi SAKIP target BB, realisasi BB (79,15) dengan persentase capaian 104%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja pegawai.

Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya pemberdayaan (*Empowerment*) pegawai dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. Dengan adanya manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) yang dikembangkan seorang pegawai sejalan dengan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau kesadaran diri dalam melakukan dalam melakukan pekerjaan diluar *jobdesc*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja menunjuk pada prestasi pegawai terhadap tugas yang diberikan. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja baik apabila pegawai tersebut memiliki prestasi yang baik dalam melakukan tugas-tugasnya. Dalam pengertian tersebut, Nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian suatu pelaksanaan tugas.

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

Menurut (Nurfitriani, 2022) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Empowerment

Menurut Mardikanto dalam (Bill Ginnodo, 2018) bahwa *empowerment* dapat diartikan sebagai perlibatan pegawai yang benar-benar berarti (signifikan). Seorang pemimpin (manajer) apapun tingkatannya, sesungguhnya menggunakannya, mungkin karena tidak pernah menyadari bahwa sebenarnya bisa melakukan hal tersebut.

Terjadinya keberdayaan pada empat aspek afektif, kognitif, dan psikomotorik akan dapat memberikan kontribusi pada terciptanya kemandirian masyarakat yang dicita-citakan, dalam masyarakat akan terjadi kecukupan wawasan, yang dilengkapi dengan kecakapan- keterampilan yang memadai, diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan dan perilaku sadar akan kebutuhan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa dari segi organisasi, pemberdayaan diadakan untuk membentuk pegawai yang mandiri, yang ditandai dengan kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang tepat dalam pemecahan permasalahan dalam suatu organisasi.

Knowledge Management

Knowledge (pengetahuan) merupakan salah satu aset perusahaan yang tidak berwujud. Melalui pengetahuan mengenai kapabilitas perusahaan, kondisi- kondisi eksternal dan perubahan-perubahan yang telah, sedang dan akan terjadi dapat diantisipasi. Pengetahuan adalah paduan dari unsur-unsur pengalaman, nilai, informasi yang kontekstual dan wawasan yang luas yang dapat menciptakan sebuah kerangka berfikir untuk mengevaluasi dan membentuk sebuah pengalaman dan informasi baru. Selanjutnya diaplikasikan dalam pikiran seseorang (Merangin et al. 2018)

Organizational Citizenship Behavior

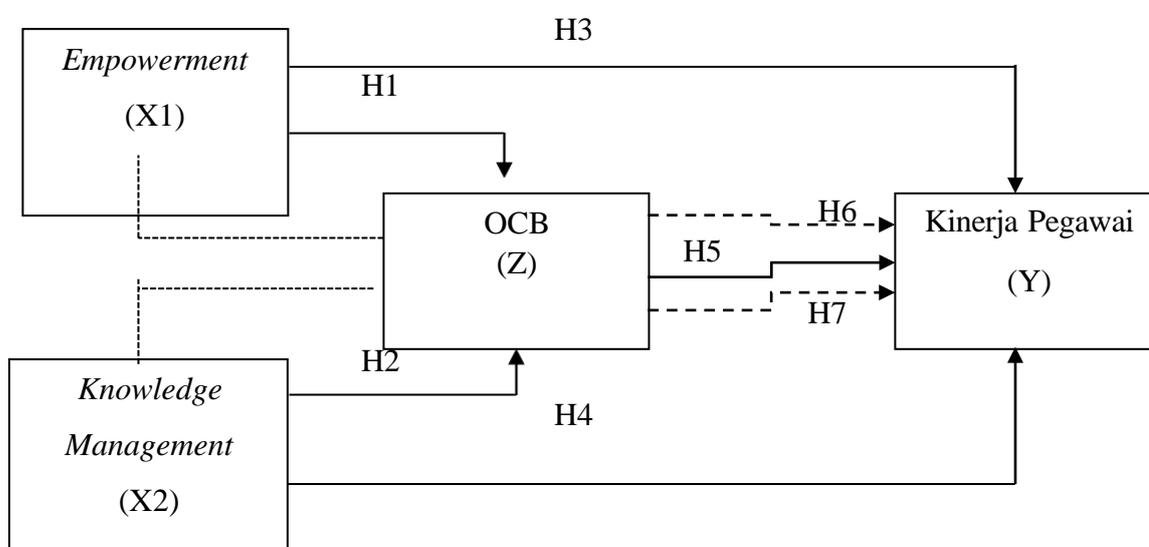
Menurut Organ dalam (Podsakoff, 2019) OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu bentuk perilaku inisiatif di dalam sebuah pekerjaan yang bersikap sukarela tanpa adanya paksaan yang melebihi standar pekerjaan seseorang untuk dapat membantu berlangsungnya sebuah pekerjaan untuk tercapainya suatu tujuan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka piker dari penelitian ini adalah :

Gambar 1 Kerangka Pikir



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi seluruh pegawai tetap RSJ Prof Hb Saanin Padang yang berjumlah 191 orang pegawai yang akan menjadi subjek penelitian.

Sampel atau contoh merupakan bagian dari populasi yang dipelajari dalam sebuah penelitian yang kemudian hasilnya akan dianggap menjadi gambaran bagi populasi asalnya, namun bukan populasi itu sendiri. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang telah diteliti atau diamati.

(Hernowo Adi Sulisty, 2021) populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode probability sampling yakni pengambilan sampel dimana tidak semua anggota atau elemen populasi sama untuk dijadikan sampel.

Maka penelitian ini mengambil jumlah sampel pada RSJ Prof HB Saanin Padang berjumlah 65 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin (Hasibuan & Bahri, 2018)

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan model analisis *full model structural equation modeling* (SEM) dengan *SMART-PLS*. Dalam *full model structural equation modelling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Uji hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefisien* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 yang berarti apabila nilai T statistik

<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

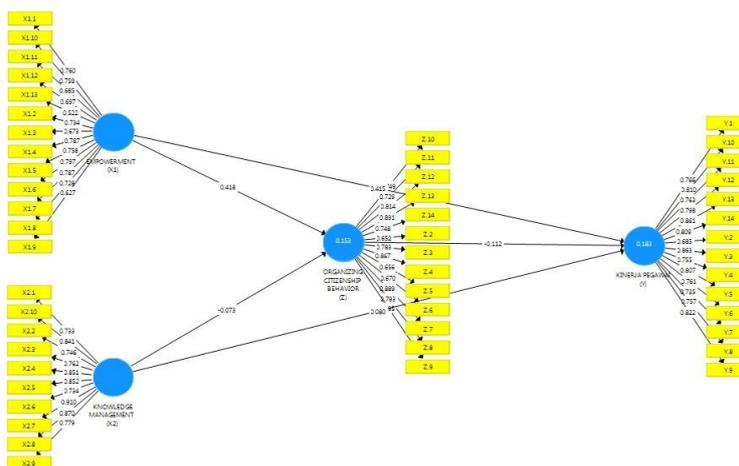
apabila hasil pengujian t hitung $>$ t tabel ; maka menerima H_a ; yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Empowerment*, *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai, Jika t hitung $<$ t tabel ; menerima H_0 ; yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif diantara variabel *Empowerment*, *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN

Outer Model

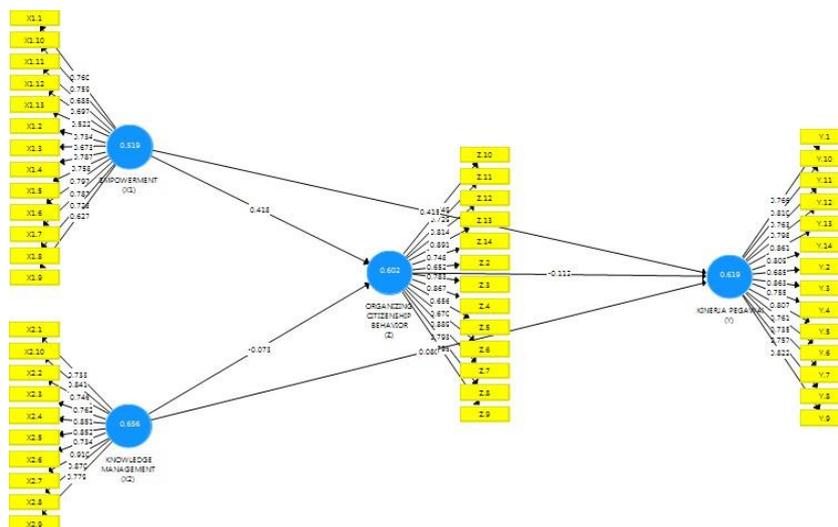
Convergent Validity

Gambar 2 Loading Factor



Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan a korelasi antara skor item dengan skor konstruk. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan dalam suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain yang sama membangun perubahan (atau dihapus) dari model. Indikator reflektif cocok untuk mengukur persepsi, sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai *factor* pemuatan diatas nilai yang disarankan yaitu sama dengan 0.5. metode lain untuk melihat validitas diskrimanan adalah dengan melihat akar kuadrat dari nilai rata-rata varians diekstraksi (AVE), disarankan diatas 0.5. Berikut ini adalah nilai AVE dalam penelitian ini :

Gambar 3 Average Variance Extracted (AVE)



Gambar 3 memberikan nilai AVE diatas 0.5 untuk semua kontruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0.515 dalam konstruk X1 (*Empowerment*).

Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

Pemeriksaan selanjutnya dari convergent validity adalah reliability konstruk dengan melihat output composite reliability atau cronbach’s alpha. Kriteria dikatakan reliabel adalah nilai composite reliability atau cronbach’s alpha lebih dari 0,70

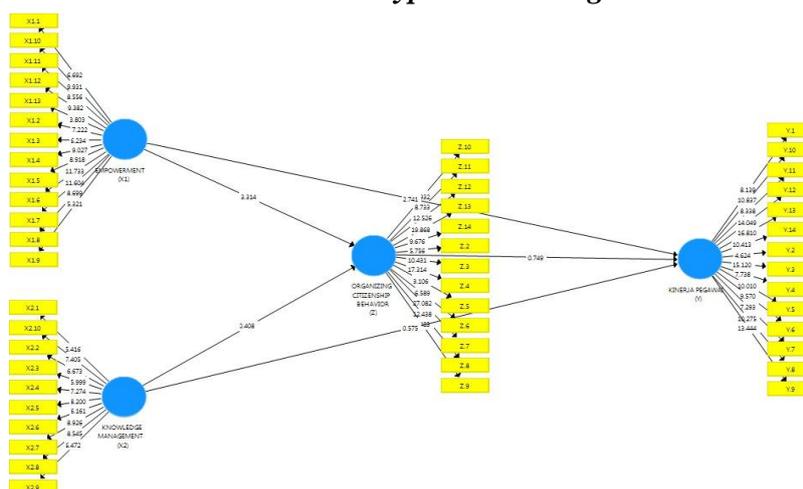
Tabel 2 Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability

	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability
Empowerment	0,921	0,933
Knowledge Management	0,943	0,950
Organizational Citizenship Behavior	0,944	0,951
Kinerja Pegawai	0,952	0,958

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian *model structural*.

Gambar 5 Hypotesis Testing



Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H1	Diduga <i>Empowerment</i> (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.001<0.05	Hipotesis Diterima
H2	Diduga <i>Knowledge Management</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.683>0.05	Hipotesis Ditolak
H3	Diduga <i>Empowerment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.006<0.05	Hipotesis Diterima
H4	Diduga <i>Knowledge Management</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.566>0.05	Hipotesis Ditolak
H5	Diduga <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.454>0.05	Hipotesis Ditolak
H6	Diduga <i>Empowerment</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.504>0.05	Tidak Berpengaruh
H7	Diduga <i>Knowledge Management</i> berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada pegawai RSJ Prof Dr HB Saanin	0.818>0.05	Tidak Berpengaruh

Pengaruh *Empowerment* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh positif dan yang signifikan *Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 3,314 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,001 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Empowerment* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Empowerment* maka semakin tinggi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 0,408 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,683 > 0,05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti *Empowerment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Empowerment* tidak mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif yang signifikan *Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 2,741 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,006 < 0,05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Empowerment* maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 0,575 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,566 > 0,05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_4 ditolak yang berarti *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Knowledge Management* tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 0,749 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,454 > 0,05$). dengan demikian H_0 diterima dan H_5 ditolak yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Pengaruh *Empowerment* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Empowerment* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 0,669 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,504 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_6 ditolak yang berarti *Empowerment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Empowerment* maka tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Dimana t-hitung 0,230 lebih kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,818 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_7 ditolak yang berarti *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin. Semakin baik *Knowledge Management* maka tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior*.



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pengaruh *Empowerment* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof Dr. HB Saanin dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening dapat disimpulkan bahwa :

1. *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.
2. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di di RSJ Prof Dr HB Saanin.
3. *Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.
4. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.
5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.
6. *Empowerment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.
7. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai di RSJ Prof Dr HB Saanin.

DAFTAR PUSTAKA

- Bill Ginnodo. (2018). *The Power of Empowerment What the Experts Say and 16 Actionable Case Studies* (Bill Ginnodo (ed.)). Pride Publications.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hernowo Adi Sulisty. (2021). *Pengaruh kompensasi finansial dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada grab car di daerah istimewa Yogyakarta*.
- Merangin, D. I. D., Pattiselanno, F., Mentansan, G., Nijman, V., Nekaris, K. A. I., Pratiwi,

Jurnal Bisnis Digital (J - BisDig)

Universitas Muhammadiyah Muara Bungo

DOI: <https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i2.1426>

Vol. 1, No. 2, November-2023, hlm. 1-15

e-ISSN: 2988-1218



A. I. N., Studi, P., Nutrisi, I., Makanan, D. A. N., Peternakan, F., Penulisan, P., Ilmiah, K., Berbagai, P., Cahaya, I., Lapangan, D. I., Eropa, A., Geometry, R., Analysis, G., Nasution, R. D., ... Bismark, M. (2018). Nurfitriani, M. . (2022). *MANAJEMEN KINERJAPEGAWAI*. Nurfitriani, M.M.