



ANTESEDEN INOVASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA UKM GARAM RAKYAT DI KABUPATEN BULELENG

**I Dewa Nyoman Arta Jiwa ¹⁾, Gede Arnawa ²⁾
Universitas Panji Sakti**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 07 Desember 2018
Revisi pertama : 17 Januari 2019
Diterima : 21 Januari 2019
Tersedia online : 31 Januari 2019

Kata Kunci : Anteseden Inovasi, OCB, Kinerja

Email : idnarta0874@gmail.com 1),
arnawakotaku@gmail.com

UKM adalah kegiatan bisnis penting yang dapat membantu meningkatkan ekonomi suatu negara melalui PDB yang dihasilkan. Pertumbuhannya akan menjadi prioritas dan komitmen pemerintah dalam meningkatkan perekonomian. Meningkatkan kinerja UKM tidak lepas dari peran SDM dan kemampuan dalam orientasi kewirausahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan. Sehingga pengembangan OCB dan kapabilitasnya dalam inovasi di UKM sangat diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dan inovasi dalam UKM dan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja UKM. Metode penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data lapangan melalui kuesioner penelitian dengan sampel 126 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dan regresi berganda. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa konstruk OCB pada UKM dibentuk menjadi 4 faktor: Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue dan Altruism. Anteseden dari inovasi adalah Knowledge Sharing, Absorptive Capacity dan Creativity. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan ketujuh variabel secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UKM.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pertumbuhan perekonomian suatu negara tidak bisa lepas dari peranan usaha mikro kecil dan menengah yang ada di dalam suatu Negara. Tidak hanya di Negara berkembang peranan UKM juga dapat dirasakan di Negara-negara maju. Hal ini dikarenakan UKM memiliki kontribusi yang kuat dalam menghasilkan produk domestik bruto, selain itu UKM merupakan penggerak perekonomian masyarakat, penciptaan pendapatan dan juga sebagai penyerap tenaga kerja yang ada (Umar, 2014). Sedangkan di Indonesia UKM selalu dikaitkan dengan masalah-masalah sosial ekonomi yang terjadi seperti tingkat pengangguran, pemerataan pendapatan dan masalah-masalah lain. Sehingga UKM diharapkan menjadi solusi positif untuk menanggulangi permasalahan-permasalahan yang terjadi. Sebagai bentuk perwujudan dari langkah nyata pemerintah dalam menanggulangi permasalahan sosial ekonomi yang terjadi sebagai upaya membangun perekonomian nasional maka pemerintah mendorong dan menumbuhkembangkan gerakan UKM guna meningkatkan kontribusinya terhadap perekonomian nasional. Namun demikian usaha yang dilakukan oleh pemerintah masih menemui permasalahan-permasalahan. Secara garis besarnya UKM memiliki permasalahan utama yaitu faktor internal dan eksternal, (Kusumawijaya & Astuti, 2010 ; Rosid, 2010). Adapun masalah internal yang dihadapi UKM adalah modal, terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, kemampuan untuk mengisi peluang yang tercipta, dan akses dan informasi sangat terbatas. Sedangkan masalah eksternal yang di alami UKM adalah terkait tentang penetrasi pasar yang masih lemah, kondisi usaha yang masih belum stabil, produk yang dihasilkan memiliki umur yang pendek serta sarana dan prasarana masih terbatas.

Seluruh permasalahan internal maupun eksternal selalu bertumpu terhadap kualitas SDM yang dimiliki. Dengan demikian perlu dirumuskan bagaimana cara dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki SDM dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain dengan cara formal dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan SDM akan mampu berkembang dengan baik apabila terdapat hubungan keterikatan yang kuat dengan lembaga atau institusinya. Hal ini dapat di bangun melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan diluar tugas formal yang dimiliki dan lebih ditekankan pada hubungan sosial dan tidak ada hubungannya dengan kompensasi (Soltani & Yavarpour, 2014). Dalam UKM sikap ini muncul karena SDM yang dimiliki UKM terhitung relatif terbatas sehingga secara tidak langsung membangun hubungan sosial antar karyawan. Selain itu pekerjaan yang dilakukan kompleks dan terkait sehingga timbul keinginan membantu pekerjaan rekan kerja lainnya. OCB juga muncul karena SDM yang dimiliki oleh UKM terbiasa *multi-tasking*. OCB secara teori membantu SDM dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan, selain itu akan membantu dalam membangun budaya organisasi. Meningkatkan kinerja UKM melalui pendekatan inovasi menjadi penting. Inovasi adalah kebaruan produksi atau adopsi, asimilasi dan eksploitasi bidang ekonomi dan social yang memberikan nilai tambah, pembaruan dan perluasan produk, jasa dan pasar (Crossan & Apaydin, 2010). Temuan Rosenbusch *et al.* (2010) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Penelitian dari Kafetzopoulos & Psomas (2013) juga menunjukkan bahwa kemampuan inovasi secara

langsung memberikan kontribusi pada kualitas produk dan kinerja operasional, berpengaruh tidak langsung melalui peran moderasi kinerja operasional terhadap kinerja. Temuan penelitian Kumala (2016) menunjukkan anteseden inovasi pada UKM di Bali yaitu : *creative leadership* (Ghorbani & Ahmadi, 2011), *knowledge sharing* (Wang & Wang ; Mathuramaytha, 2012) dan *absorptive capacity* (Gao et al., 2008).

UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng adalah kumpulan pelaku usaha produksi garam rakyat yang terorganisir yang dilakukan di lahan tambak (petambak garam rakyat), dengan cara perebusan (pelaku usaha produksi garam dengan cara perebusan) atau dengan cara mengolah air laut menjadi garam (pelaku usaha produksi garam skala rumah tangga). Menumbuhkan OCB dan kemampuan inovasi pada UKM KUGAR di Kabupaten Buleleng akan berdampak langsung terhadap kinerja UKM. Dengan demikian melalui kajian ini diharapkan mampu mendeteksi faktor-faktor apa saja yang membangun OCB dan inovasi di dalam UKM.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Faktor-faktor apa saja yang membentuk *Organizational Citizenship Behavior* UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng ?
2. Faktor-faktor apa saja yang membentuk Inovasi pada UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng ?
3. Bagaimana pengaruh faktor-faktor OCB (*Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue, Altruism*) dan inovasi (*Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, Creativity*) terhadap kinerja UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membentuk *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membentuk inovasi dalam UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor OCB (*Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue, Altruism*) dan inovasi (*Knowledge Sharing, Absorptive Capacity, Creativity*) terhadap kinerja UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) di Kabupaten Buleleng.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizen Behavior (OCB)

Kajian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi memiliki sejarah panjang. Secara garis besarnya OCB adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia di dalam organisasi di luar fungsi

formalnya dan tidak ada hubungannya dengan sistem kompensasi, Soltani dan Yavarpour (2014). Selanjutnya Dunlop dan Lee (2004) menyatakan bahwa OCB merupakan suatu sikap yang lebih ditekankan pada lingkungan sosial atau hubungan sosial yang terjadi di dalam organisasi namun tidak ada hubungannya dengan tugas pekerjaan. Dalam penelitian terdahulu ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap OCB diantaranya *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy*, Kandlousi et.al (2010); Beheshtifar et.al (2013); Jahangir (2004). Dimensi-dimensi OCB adalah *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy*. Adapun pengertian dimensi-dimensi OCB adalah sebagai berikut:

- 1) *Altruism* adalah suatu keinginan atau inisiatif yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia, untuk membantu organisasi dalam mengatasi permasalahan yang ada.
- 2) *Civic Virtue* adalah memiliki sikap perhatian terhadap organisasi dan selalu berperan aktif dalam kegiatan organisasi.
- 3) *Sportsmanship* adalah suatu sikap sportif dalam mematuhi peraturan yang ditentukan organisasi, tanpa pernah mengeluh dan selalu bertoleransi terhadap ketidak sempurnaan situasi.
- 4) *Conscientiousness* adalah suatu kesadaran yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia dalam bekerja, dan selalu bekerja keras untuk melebihi prasyarat minimum yang ditentukan oleh organisasi.
- 5) *Courtesy* adalah suatu sikap penuh dengan kehati-hatian dalam bekerja dan selalu senantiasa mengingatkan rekan kerja akan pekerjaan yang dilakukan.

H1 : Faktor-faktor *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy* berpengaruh pada OCB

Inovasi

Inovasi adalah kebaruan produksi atau adopsi, asimilasi dan eksploitasi bidang ekonomi dan sosial yang memberikan nilai tambah, pembaruan dan perluasan produk, jasa dan pasar (Crossan & Apaydin, 2010). Antecedent inovasi dalam Kumala (2016) terdiri dari : *creative leadership* (Mathew & Sternberg, 2006 ; Ghorbani & Ahmadi, 2011), *knowledge sharing* (Wang & Wang ; Mathuramaytha, 2012) dan *absorptive capacity* (Mei & Nie, 2007 ; Gao et al., 2008). Penelitian dari Khedhaouria, Gurau & Torres (2014) dan Murat & Baki (2011) menunjukkan bahwa terdapat faktor antecedent penting lainnya dalam inovasi yaitu : *creativity*. Konsep *creative leadership* merupakan pemimpin penuh ide, dimana ide tersebut digunakan untuk memecahkan masalah dan perbaikan berkelanjutan, memiliki gambaran yang jelas tentang masa depan perusahaan dan memahami bagaimana bekerja efisien untuk mencapai visi. Konsep *knowledge sharing* merupakan suatu proses pertukaran informasi, pengetahuan dan keterampilan, yang meliputi pemberian maupun penerimaan. Secara konsep *knowledge sharing* dibagi menjadi dua dimensi yaitu : memberikan atau menyumbangkan (*donating*) pengetahuan dan mengumpulkan (*collecting*) pengetahuan (Hooff & Weenen, 2004). Konsep *absorptive capacity* adalah seperangkat rutinitas dan proses organisasi dimana perusahaan dapat memperoleh, mengakuisisi, mengasimilasi, mentransformasi dan mengeksploitasi pengetahuan untuk menghasilkan organisasi yang dinamis Zahra & George (2002). Secara konsep *absorptive capacity*, sangat diperlukan agar organisasi dapat belajar melakukan sesuatu yang berbeda (Lane et al., 2006). *Absorptive capacity*

bertujuan untuk mendorong wirausaha mampu mengidentifikasi dan mengeksploitasi peluang bisnis yang mudah berubah (Gray, 2006). Konsep *creativity* adalah suatu kemampuan dalam mengembangkan ide/gagasan baru dalam produk dan layanan (Scozzi *et al.*, 2005). *Creativity* adalah bagian penting dari kemampuan *entrepreneur* yang dapat membuat perusahaan sukses dan bertahan kedepannya (Fillis & Renschler, 2010; Pretorius *et al.*, 2005).

H2 : Faktor-faktor anteseden inovasi adalah *knowledge sharing*, *absorptive capacity* dan *creativity*.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2009), merupakan bentuk hasil kerja yang ditunjukkan oleh sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas dengan. Hariandja (2005) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik formal ataupun informal, publik ataupun swasta dalam periode tertentu. Kinerja sumber daya manusia adalah segala bentuk masukan positif yang diberikan oleh karyawan terkait dengan tugas, tanggung jawab, dan perilaku yang dapat dikonversikan kedalam kinerja organisasi. Setelah itu kinerja diartikan sebagai sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan menampilkan keterampilan, kecerdasan social, dan kemampuan jaringan (Ashford & Grant, 2008; Chaudhry, 2012; Ferris *et al.*, 2007). Dengan demikian kinerja sumber daya manusia dapat diartikan segala bentuk kontribusi yang diberikan dan ditunjukkan oleh sumber daya manusia didalam organisasi yang dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki secara aktif dan berkontribusi langsung terhadap kinerja organisasi.

Kim (2010) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia dapat dicapai dengan baik apabila didasarkan pada *framework* sebagai panduan pekerjaan. Sedangkan Yeiing *et al.*, (2008), mengatakan untuk dapat meningkatkan kinerja maka sumber daya manusia harus mendapatkan pemeliharaan berupa program pelatihan yang berdampak pada keterampilan sumber daya manusia. Selain itu kinerja sumber daya manusia dapat meningkat dengan memberikan program pengembangan (pendidikan dan latihan) dapat meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia sehingga dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dapat lebih efektif dan efisien. Menurut Schreyer (2005), kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa indikator, adapun faktor tersebut antara lain: kepemimpinan, dampak pekerjaan, emosional, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan dalam London *et al.*, (2004), indikator kinerja sumber daya manusia di pengaruhi oleh batas waktu, kehadiran di tempat kerja, kegotong-royongan, ketepatan waktu, persiapan, dedikasi, proaktif, kehandalan dan partisipasi dalam tim, kecerdasan, kepemimpinan, kehadiran, inisiatif, motivasi, dan jenis pekerjaan.

Kinerja pemasaran merupakan ukuran prestasi yang diperoleh dari aktifitas proses pemasaran secara menyeluruh dari sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu, kinerja pemasaran juga dapat dipandang sebagai sebuah konsep yang digunakan untuk mengukur sampai sejauh mana prestasi pasar yang telah dicapai oleh suatu produk yang dihasilkan perusahaan. Ferdinand (2000) menyatakan bahwa kinerja pemasaran merupakan faktor yang seringkali digunakan untuk mengukur dampak dari

strategi yang diterapkan perusahaan. Strategi perusahaan selalu diarahkan untuk menghasilkan kinerja pemasaran yang baik dan juga kinerja keuangan yang baik. Selanjutnya juga dinyatakan bahwa kinerja pemasaran yang baik dinyatakan dalam tiga besaran utama nilai, yaitu nilai penjualan, pertumbuhan penjualan, dan porsi pasar. Wahyono (2002) menjelaskan bahwa pertumbuhan penjualan akan bergantung pada berapa jumlah pelanggan yang diketahui tingkat konsumsi rata-ratanya yang bersifat tetap. Nilai penjualan menunjukkan berapa rupiah atau berapa unit produk yang berhasil dijual oleh perusahaan kepada konsumen atau pelanggan. Semakin tinggi nilai penjualan mengindikasikan semakin banyak produk yang berhasil dijual oleh perusahaan. Sedangkan porsi pasar menunjukkan seberapa besar kontribusi produk yang ditangani dapat menguasai pasar untuk produk sejenis dibandingkan para kompetitor.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja

Fakta empiris menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki OCB baik akan berbanding lurus dengan kinerja organisasi yang baik (Robbin & Judge, 2009). Temuan penelitian dari Kandlousi et.al (2010), Beheshtifar et.al (2013), Jahangir (2004), faktor yang berkontribusi terhadap OCB diantaranya *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy*. Hasil penelitian Wirawan (2013) menunjukkan bahwa perilaku OCB dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi melalui hasil dari kuantitas dan kualitas kerja. Penelitian dari Yao & Mingchuan (2010) menunjukkan bahwa dimensi OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship* dan *Courtesy* berpengaruh terhadap kinerja bisnis baik dari sisi individu dan organisasi.

Inovasi Terhadap Kinerja

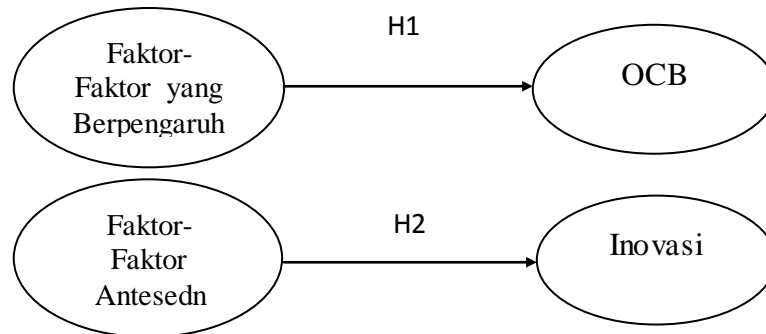
Temuan Rosenbusch *et al.* (2010) menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Penelitian dari Kafetzopoulos & Psomas (2013) juga menunjukkan bahwa kemampuan inovasi secara langsung memberikan kontribusi pada kualitas produk dan kinerja operasional, berpengaruh tidak langsung melalui peran moderasi kinerja operasional terhadap kinerja. Penelitian dari Gao et al.,(2009), Law & Ngai, 2008) dan Wang & Wang (2012) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Secara spesifik penelitian dari Wang, Wang & Liang (2014) menunjukkan hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja operasional dan finansial perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Christina, Isabell & Brettel (2011) dan Tzokas *et al.*,(2015) menunjukkan hasil bahwa *absorptive capacity* berpengaruh positif terhadap kinerja UKM. Penelitian dari Ahlin *et al.*,(2013), Khedhaouria, Gurau & Torres (2014), Gumusluoglu & Ilsev (2009) Murat & Baki (2011), Von Nordenflycht (2007) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara *creativity* dengan kinerja UKM.

H3a : *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship, Courtesy, Knowledge Sharing, Absorptive Capacity* dan *Creativity* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja UKM.

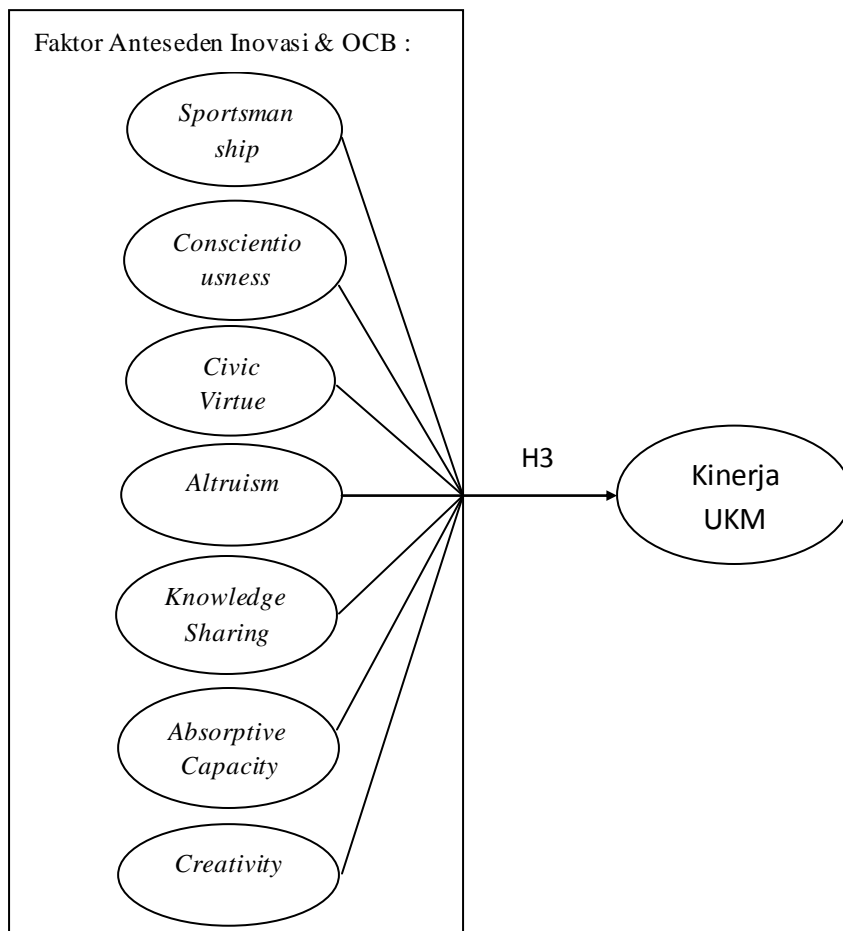
H3b : *Altruism, Conscientiousness, Civic Virtue, Sportsmanship, Courtesy, Knowledge Sharing, Absorptive Capacity dan Creativity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM.

Kerangka Konsep Penelitian

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian Tahap I



Gambar 2. Kerangka Konsep Penelitian Tahap II



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Buleleng, Bali pada UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dimana responden diberikan daftar pertanyaan yang disusun sesuai variabel yang digunakan. Kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan jawaban 1 sampai 5 menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh anggota UKM yaitu 183 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan rumus Slovin, batas toleransi kesalahan sebesar 5% maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 126 orang. Prosedur penentuan sampel dilakukan dengan metode *Purposive Sampling*. Teknik pengolahan dan analisa data dengan menggunakan analisis faktor dan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Faktor Variabel OCB

Analisis faktor ini digunakan untuk menganalisis hipotesis konseptual, dengan memasukkan semua total nilai dari masing-masing dimensi atau faktor terhadap total skor item dari masing-masing dimensi atau faktor-faktor yang membentuk variabel OCB. Hasil analisa data 126 responden diperoleh dalam 2 tahap uji faktor. Intisari faktor dapat dijelaskan oleh total persentase *variance* dari masing-masing faktor utama. Nilai Total *Variance Explained* dan *rotated component matrix* digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor-faktor yang terbentuk.

Tabel 1.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
X1.1	.117	.186	.535	.684
X1.2	.725	.115	-.395	.353
X1.3	.122	.814	.043	.174
X1.4	.109	.702	-.017	.032
X1.5	.224	-.041	.856	.177
X1.6	.248	.165	.166	.917
X1.7	.937	.201	-.036	.170
X1.8	.920	.133	.201	.039
X1.9	.811	.332	.276	.178
X1.10	.771	.308	.353	.054
X1.11	.333	.788	.274	-.167
X1.12	.384	.625	.187	.291
X1.13	.221	.702	.069	.401
X1.15	.012	.451	.676	.218

Sumber : Output Uji Faktor

Berdasarkan hasil pada tabel 1, indikator terbagi dan tergabung dalam empat faktor, yaitu : faktor 1 (*Sportsmanship*), terdiri dari : indikator berkeinginan kuat (X1.2), taat aturan kerja (X1.7), bertoleransi sesama (X1.8), tidak mengeluh (X1.9),

dan disiplin bekerja (X1.10). Faktor 2 (*Conscientiousness*), terdiri dari : indikator punya perhatian (X1.3), berperan aktif (X1.4), kesadaran kerja (X1.11), kerja keras bekerja(X1.12), dan hati-hati bekerja (X1.13). Faktor 3 (*Civic Virtue*), terdiri dari : cepat tanggap (X1.5) dan bersikap positif (X1.15). Faktor 4(*Altruism*), terdiri dari : mempunyai inisiatif (X1.1) dan bersikap sportif (X1.6).

Uji Faktor Variabel Inovasi

Hasil analisa data 126 responden diperoleh dalam 1tahap uji faktor. Intisari faktor dapat dijelaskan oleh total persentase *variance* dari masing-masing faktor utama. Nilai *Total Variance Explained* dan *rotated component matrix* digunakan untuk mengetahui banyaknya faktor-faktor yang terbentuk. Berdasarkan hasil uji faktor, masing-masing indikator digabung dalam 3 faktor, yaitu : faktor 1 (*Knowledge Sharing*), terdiri dari indikator kemampuan bekerja tekun (X2.3), kemampuan berbagi pengetahuan (X2.11), kemampuan keterampilan (X2.12), kemampuan informasi (X2.13), kemampuan akuisisi (X2.14), kemampuan asimilasi (X2.15), dan kemampuan transformasi (X2.17). Faktor 2 (*Absorptive Capacity*), terdiri dari kemampuan gagasan produk (X2.4) dan kemampuan eksploitasi (X2.16). Faktor 3 (*Creativity : Creative Leadership, Thecnological Idea, Creative Bevahiour*) terdiri dari indikator berani mengambil resiko (X2.2), kemampuan gagasan proses produksi (X2.7), mampu menginspirasi (X2.8), percaya kemampuan teman (X2.9) dan belajar dari pengalaman (X2.10).kemampuan gagasan teknologi (X2.5).

Uji Simultan Model (Uji F)

Uji simultan model atau uji kelayakan model yang juga disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak atau andal disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji simultan adalah :

Tabel 2 :
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	100.567	7	14.367	438.668	.000
Residual	3.865	118	.033		
Total	104.431	125			

Sumber : Output Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 5, nilai F hitung (*sig.*) adalah 0,000, dimana lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (X) dan dependen (Y). Hal ini berarti variabel X1 (*Sportsmanship*), X2 (*Conscientiousness*), X3 (*Civic Virtue*), X4 (*Altruism*), X5 (*Knowledge Sharing*), X6 (*Absorptive Capacity*), dan X7 (*Creativity*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja UKM).

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Parameter yang diestimasi dalam regresi linier meliputi intersep (konstanta) dan *slope* (koefisien dalam persamaan linier). Pada bagian ini, uji t difokuskan pada parameter *slope* (koefisien regresi) saja. Jadi uji t yang dimaksud adalah uji koefisien regresi atau uji parsial.

Tabel 3 :
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.061	.098		-.622	.535
X1	.165	.022	.205	7.637	.000
X2	.130	.027	.171	4.756	.000
X3	.194	.022	.226	8.863	.000
X4	.624	.038	.513	16.233	.000
X5	-.040	.027	-.052	-1.443	.152
X6	.053	.030	.063	1.735	.085
X7	-.032	.014	-.044	-2.356	.020

Sumber : Output Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6, menunjukkan nilai t hitung (*sig.*) variabel X1, X2, X3, X4 dan X7 adalah lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan nilai t hitung (*sig.*) variabel X5 dan X6 adalah lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (*Sportsmanship*), X2 (*Conscientiousness*), X3 (*Civic Virtue*), dan X4 (*Altruism*), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja UKM).
- 2) Variabel X7 (*Creativity*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja UKM).
- 3) Variabel X5 (*Knowledge Sharing*) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja UKM).
- 4) Variabel X6 (*Absorptive Capacity*) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja UKM).

Pembahasan

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa konstruk OCB menjadi 4 faktor yaitu faktor 1 (*Sportsmanship*), faktor 2 (*Conscientiousness*), faktor 3 (*Civic Virtue*) dan faktor 4 (*Altruism*). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian dengan hipotesis pertama (H1) bahwa terdapat 5 faktor berpengaruh pada OCB yaitu : *Sportsmanship*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Altruism* dan *Courtesy*. Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi konstruk OCB pada UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR), dan dimensi *Courtesy* tidak berpengaruh. Hal ini berbeda dari konsep OCB dari Organ (1988) dengan 5 faktor dan hasil penelitian dari Beheshtifar et.al (2013);

Bukhari et.al, (2009) Jahangir (2004), Kandlousi et.al (2010) dan Yao & Mingchuan (2010).

Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa konstruk Inovasi menjadi 3 faktor yaitu : faktor 1 (*Knowledge Sharing*), faktor 2 (*Absorptive Capacity*), dan faktor 3 (*Creativity : Creative Leadership, Technological Idea, Creative Behavior*). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hipotesis kedua (H2) bahwa terdapat 3 faktor berpengaruh pada inovasi yaitu : *Knowledge Sharing*, *Absorptive Capacity* dan *Creativity*. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian dari Gao *et al.*, (2008). Ghorbani & Ahmadi (2011), Kumala (2016), Mathuramaytha (2012), Mathew & Sternberg (2006), Mei & Nie (2007) dan Wang & Wang (2012). Konsep anteseden inovasi sesuai dengan konsep dari Hooff & Weenen (2004), Gray (2006) dan Lane *et al.*, (2006).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa faktor anteseden inovasi dan OCB yaitu : variabel *Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue, Altruism, Knowledge Sharing, Absorptive Capacity*, dan *Creativity* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja UKM. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan hipotesis ketiga (H3a) bahwa 7 variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Hasil ini mendukung temuan dari Ahlin *et al.*,(2013), Khedhaouria, Gurau & Torres (2014), Gumusluoglu & Ilsev (2009) Murat & Baki (2011), Von Nordenflycht (2007), Beheshtifar et.al (2013); Bukhari et.al., (2009) Jahangir (2004), Kandlousi et.al (2010) dan Yao & Mingchuan (2010).

Hasil analisis regresi linier berganda secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Sportsmanship, Conscientiousness, Civic Virtue*, dan *Altruism*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Creativity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR). Hasil temuan ini menunjukkan ketidaksesuaian dengan hipotesis ketiga (H3b), dimana 7 variabel berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja UKM. Temuan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM, berbeda dengan temuan dari Gao *et al.*,(2009), Law & Ngai, 2008) dan Wang & Wang (2012) Wang, Wang & Liang (2014), yang menyatakan bahwa variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan bahwa variabel *Creativity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM adalah berbeda dengan temuan dari Ahlin *et al.*,(2013), Khedhaouria, Gurau & Torres (2014), Gumusluoglu & Ilsev (2009) Murat & Baki (2011), Von Nordenflycht (2007) yang menyatakan bahwa variabel *Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Konstruk OCB pada UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) terbentuk menjadi 4 faktor yaitu : faktor 1 (*Sportsmanship*), faktor 2 (*Conscientiousness*), faktor 3 (*Civic Virtue*) dan faktor 4 (*Altruism*). Anteseden inovasi

pada UKM Kelompok Usaha Garam Rakyat (KUGAR) terbentuk menjadi faktor 1 (*Knowledge Sharing*), faktor faktor 2 (*Absorptive Capacity*), faktor 3 (*Creativity*). Variabel *Sportsmanship*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, *Altruism*, *Knowledge Sharing*, *Absorptive Capacity*, dan *Creativity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Hasil secara parsial menunjukkan variabel *Sportsmanship*, *Conscientiousness*, *Civic Virtue*, dan *Altruism*, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Creativity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja UKM. Variabel *Knowledge Sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM, sedangkan variabel *Absorptive Capacity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja UKM.

Saran

Sebagai implikasi praktis, hasil penelitian sebagai bahan masukan bagi pihak pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Koperasi UKM dan Dinas Perikanan Kabupaten Buleleng, dalam mengembangkan perilaku OCB dan Inovasi pada UKM garam rakyat di Kabupaten Buleleng. Implikasi teoritis, hasil temuan penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten, dimana secara konsep dan hasil penelitian sebelumnya terdapat variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian yaitu variabel *Courtesy* dan terdapat variabel yang berpengaruh negatif terhadap kinerja UKM yaitu *Creativity* dan *Knowledge Sharing*. Sehingga hal tersebut dapat menjadi perhatian dalam bagi penelitian selanjutnya dalam rangka pengembangan penelitian pada metodologi dan jumlah sampel penelitian yang lebih besar, seperti untuk seluruh UKM dan UMKM. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan tambahan referensi pengetahuan berkaitan dengan topik *organizational citizenship behavior* (OCB) dan Inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., & Grant, A. M. 2008. The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Beheshtifar, Malikeh., & Naghian, Mahnaz. 2013. Trust: A Substantial Cause to Organizational Success. *Merit Research Journal of Accounting, Auditing, Economics and Finance* Vol. 1 pp. 013-017
- Bukhari, Zirgham Ullah., Ali, Umair., Shahzad, Khurram & Bashir, Sajid. 2009. Determination of Organizational Citizenship Behavior in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*. Vol. 5 No. 2 pp. 132-150.
- BPS Kabupaten Buleleng. Luas Wilayah Kabupaten Buleleng per Kecamatan dan Persentasenya Terhadap Bali. <https://bulelengkab.bps.go.id/statictable/2015/09/21/21/luas-wilayah-kabupaten-buleleng-per-kecamatan-dan-persentasenya-terhadap-bali.html>. Diakses Maret 2017.
- Chaudhry, Naveed Iqbal. Kashif-ur-Rehman. Zeeshan Ashraf & Abuzar Mehdi Jaffri. 2012. Mediation Effects of Political Skills Dimensions on Employee Performance. *International Journal of Business and Management*, ISSN 1833-3850, Vol. 7

- Christina, Tessa; Isabell, Greta Greve and Brettel, Malte. 2011. Absorptive Capacity and Firm Performance in SMEs: The Mediating Influence of Strategic Alliances. *European Management Review*, Vol. 8, 137–152
- Crossan, Mary M. & Apaydin, Marina. 2010. A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation : a Systematic Review of the literature. *Journal of Management Studies*, Vol. 47(6):1154-1191
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C., & Lux, S. 2007. Political skill in organizations. *Journal of Management*, 33, 290–320.
- Ferdinand, A. 2005. *Structural Equation Model dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Fillis, I., & Rentschler, R. 2010. The Role of Creativity in Entrepreneurship. *Journal of Enterprising Culture*, 18, 49–81
- Gao, Shanxing; Xu, Kai; Yang, Jiangjun. 2008. Managerial Ties, Absorptive Capacity and Innovation. *Asia Pacific Journal management*. Vol. 25: 395-412
- Ghorbani, Mahmood & Ahmadi, Shahnaz. 2011. Relationship Between Employee's Empowerment Dimensions and Creativity Improvement in Educational Organizations. *Middle East Journal of Scientific Research*. Vol. 10 (2): 213-217
- Gray, Colin. 2006. Absorptive Capacity, Knowledge Management & Innovation Entrepreneurial Small Firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 12(6):345-360
- Gumusluoglu, Lale & Ilsev, Arsu. 2009. Transformational Leadership, Creativity and Organizational Innovation. *Journal of Business Research*. Vol. 62: 461-473
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Hooff, Van den Bart & Weenen, Femke de Leeuw. 2004. Committed to Share: Commitment & CMC Use as Antecedents of Knowledge Sharing. *Knowledge & Process Management*. Vol. 11(1):13-24
- Jahangir, Nadim., Akbar, Mohammad Muzahid & Haq, Mahmudul. 2004. Organization Citizen Behavior: It's Nature and Antecedent. *BRAC University Journal*, Vol. I, no. 2 pp. 75-85
- Kabupaten Buleleng. Karakteristik Geografis. <https://bulelengkab.go.id/detail/artikel/kabupaten-buleleng>. Diakses Maret 2017
- Kandlousi et al. 2010. Organizational Citizenship Behavior Concern of Communication Satisfaction: The role of the formal and informal communication. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 51–61
- Khedhaouria, Anis; Gurau, Calin & Olivier Torres. 2014. Creativity, Self-Efficacy, and Small-Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Small Business Economy*
- Kim, Dong Young. 2010. A Performance Realization Framework For Implementing ISO 9000. *International Journal of Quality & Reliability Management* Vol. 28 No. 4. Pp. 383-404 Emerald Group Publishing Limited 0265-671X
- Kusumawijaya, Ida Ketut., Astuti, Partiwi Dwi. 2012. Perspektif Dalam Pengembangan UKM Berbasis Knowledge Management. *Prosiding Seminar & Konferensi Nasional Manajemen Bisnis*

- Kumala Ratih, Ida Ayu.2016. Antecedents Inovasi pada Industri Kerajinan Perak di Bali. *Disertasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Lane, Peter J.,Koka, Balaji R.,& Pathak, Seemantini.2006. The Rification of Absorptive Capacity : a Critical Review & Rejuvenation of the Construct. *The Academy of Management Review*, Vol.31(4):833-863
- Law, C.C.H. & E.W.T. Ngai. 2007. An Empirical Study of Effect of Knowledge Sharing and Learning Behaviors on Firm Performance. *Expert System with Application*.
- London, Manuel., Mone, M. Edward., Scott, John. 2004. Performance Management and Assessment: Methods For Improved Rater Accuracy and Employee Goal Setting. *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4, Pp. 319–336
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathuramaytha, Chonticha. 2012. Developing Knowledge Sharing Capabilities Influence Innovation Capabilities in Organizations-a theoretical Model. *International Conference on Education and Management Innovation*. Vol. 30: 285-291
- Mei, Shu-en and Nie, Ming. 2007. Relationship between Knowlegde Sharing, Knowledge Characteristic, Absorptive Capacity and Innovation : An Emperical Study of Wuhan Optoelectronic Cluster. *The Business Review*. Vol. 7(2): 154-161
- Murat Ar, Ilker and Baki, Birdogan. 2011. Antecedents and Performance Impact of Product versus Process Innovation. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 14(2): 172-206
- Pretorius, M., Millard, S. M., & Kruger, M. E. 2005. Creativity, Innovation and Implementation: Management Experience, Venture Size, Life Cycle Stage, Race and Gender as Moderators. *South African Journal of Business Management*, 36(4), 55-68
- Scozzi, B., Garavelli, C. and Crowston, K. 2005. Methods for modeling and supporting innovation processes in SMEs. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 8 No. 1, pp. 120-37
- Schreyer, Karen Ann. 2005. Employee Perspectives on Factor That Contribute to Significant Changes in Employee Job Performance Ratings. *Dissertation*. Fielding Graduate University
- Soltani, Iraj & Yavarpour, Hoshang. 2014. The Relationship between Organizational Brand and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Educational and Management Studies*, 4 (3): 581-587, 2014
- Tzokas, Nikolaos; Kim, Young Ah; Akbar, Hammad; Al-Dajani, Haya. 2015. Absorptive Capacity and Performance: The Role of Customer Relationship and Technological Capabilities in High-Tech SMEs. *Industrial Marketing Management*. IMM-07138: 1-9
- Umar, Zainal Abidin. 2014, Peran Kemampuan Manajemen Dan Orientasi Pasar Sebagai Mediasi Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Bisnis (Studi Pada Industri Kecil Dan Menengah Pangan Di Gorontalo). *Desertasi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

- Von Nordenflycht, A. 2010. What is professional service firm? Toward a theory and taxonomy of knowledge-intensive firms. *Academy of Management Review*, 35, 155-174.
- Wang, Zhining and Wang, Nianxin. 2012. Knowledge Sharing, Innovation and Firm Performance. *Expert System with Applications*. Vol. 39 : 8899-8908
- Wang, Zhining; Wang, Nianxin & Liang, Huigang. 2014. Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*, Vol. 52 Iss 2 pp. 230 – 258
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wahyono. 2002. *Orientasi Pasar dan Inovasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja*. Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, hal 23-40
- Yao, Hua & Mingchuan, Yu. 2010. An Empirical Study on Organizational Citizenship Behavior and Business Performance. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management*
- Zahra, Shaker A. & George, Gerard. 2002. Absorptive Capacity : a Review, Reconceptualization & Extension. *The Academy of Management Review*, Vo.27(2):185-303