



Contents lists available at [Journal IICET](#)
JPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Peran moderasi organizational citizenship behavior (OCB) pada pengaruh kompetensi dan *knowlegde sharing* terhadap kinerja

Tristiana Rijanti^{*)}, Lie Liana, Bambang Suko Priyono, Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh
Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Dec 01st, 2022
Revised Apr 14th, 2023
Accepted Nov 05th, 2023

Keyword:

Kompetensi,
Knowledge sharing,
Organizational Citizenship
Behavior (OCB)

ABSTRACT

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasi perusahaan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran moderasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja di BPR BKK Pati (Perseroda). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPR BKK Pati (Perseroda) sejumlah 150 pegawai. Teknik sampling menggunakan random sampling dengan jumlah sampel 60 pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan lima skala Likert. Data diolah menggunakan SPSS. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas. Uji moderasi dilakukan dengan melihat interaksi variabel moderasi dengan variabel terikat terhadap variabel bebas. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan *knowlegde sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) bukan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja namun merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *knowlegde sharing* terhadap kinerja. Sehingga dengan adanya *knowlegde sharing* dapat membantu karyawan memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan.



© 2023 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Tristiana Rijanti,
Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang, Indonesia
Email: tristianar@edu.unisbank.ac.id

Pendahuluan

Fondasi suatu bisnis tentunya di masa mendatang akan dihadapkan dengan berbagai tantangan, salah satunya adalah tantangan yang ditimbulkan oleh personel perusahaan. Pekerja dituntut untuk saling membantu dan bekerja sama agar berhasil menyelesaikan setiap kesulitan yang mungkin timbul. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasi perusahaan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut (Kell et al., 2014), kinerja berkaitan erat dengan perilaku yaitu apa yang dilakukan orang. Kinerja adalah nilai organisasi yang diharapkan dari apa yang orang lakukan yaitu bagaimana membuat perbedaan pada pencapaian tujuan organisasi. Sehingga domain kinerja mencakup perilaku yang mungkin memiliki efek positif atau negatif pada organisasi. Menurut (Pasaribu & Tufty, 2021) kinerja merupakan fungsi dari tiga faktor yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan. Menurut (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kemampuan adalah sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya, terdiri dari

kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Salah satu bentuk kemampuan pegawai ditunjukkan dengan kompetensi yang dimilikinya. Menurut (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan. Menurut (Winarno & Perdana, 2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang.

Salah satu komponen yang membentuk kompetensi adalah pengetahuan. Menjadi suatu hal penting bagi organisasi apabila pegawainya mau berbagi pengetahuan dengan pegawai lainnya sebagai upaya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Berbagi pengetahuan atau dikenal dengan istilah *knowledge sharing*, Menurut (Muizu et al., 2018) merupakan proses interaksi yang dilakukan individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif. Jika *knowledge sharing* diterapkan maka akan mampu menghasilkan karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik, sehingga akan mampu menghasilkan produk dan teknologi yang tidak mudah ditiru, unik dan memiliki keunggulan kompetitif yang tahan lama, maka *knowledge sharing* variabel proses yang berpengaruh terhadap hasil dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Andra, 2018).

Kinerja merupakan tanggungjawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Posuma, 2013). Kinerja tugas dianggap sebagai cerminan dari bakat, kemampuan, dan kompetensi karyawan (Yun et al., 2007). Dia juga menyatakan bahwa karyawan yang mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi cenderung dipandang lebih baik oleh orang lain, yang akan memuaskan pandangan diri mereka yang positif. Sebaliknya, kinerja yang buruk cenderung mengancam pandangan positif karyawan terhadap diri sendiri.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi ditunjukkan oleh (Pradnyana et al., 2019), (Susanto, 2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian hasil yang berbeda ditunjukkan oleh studi (Noel et al., 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja ditunjukkan studi yang dilakukan oleh (Partogi & Tjahjawi, 2019), (Nadilla, 2020), (Khaerana & Mangiwa, 2021), yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil berbeda dinyatakan oleh (Benita, 2020) dalam studinya mendapatkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku ekstra di luar yang ditetapkan secara formal oleh organisasi yang terbukti berpengaruh terhadap efektifitas organisasi (Robbins, 2015). Menurut (Wati & Surjanti, 2018) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku yang bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri sendiri dan bukan tindakan yang terpaksa mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi). Dengan adanya *organizational citizenship behavior* dapat membantu karyawan memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan, dan selalu siap menerima tugas tambahan, patuh akan aturan dan prosedur yang berlaku, dan saling tolong menolong antar sesama karyawan (Huwaida, 2020).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh studi yang dilakukan antara lain oleh (Adianita et al., 2017), (Pranata et al., 2020) dan (Fadillah et al., 2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berpengaruh terhadap kompetensi ditunjukkan oleh studi yang dilakukan (Rika & Nurhayati, 2017) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kompetensi profesional. Menurut (Tandayong & Edalmen, 2019) dalam studinya menemukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Penelitian ini juga merupakan penelitian lanjutan yang dilakukan oleh (Nadiroh & Rijanti, 2022) tentang kompetensi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja, hanya saja dalam penelitian ini ditambahkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel moderasi, mengingat banyak hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sehingga berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis peran moderasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja di BPR BKK Pati (Perseroda).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Peneliti ini menggunakan teknik (Simple Random Sampling) atau sampel acak sederhana. Teknik ini digunakan dengan mengambil sampel secara acak agar seluruh

populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan rumus Slovin sampel penelitian ini adalah 60 pegawai sebagai responden. Responden penelitian ini didominasi oleh Responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (56,7%) dengan pendidikan tertinggi Sarjana sebanyak 37 orang (61,7%). Masa kerja paling banyak lebih dari 20 tahun sebanyak 26 orang (43,3 %) dengan usia paling banyak lebih dari 40 tahun sebanyak 31 orang responden (51,7 %).Tanggapan responden terhadap variabel kompetensi, knowledge sharing, OCB dan Kinerja ditunjukkan dengan nilai mean rata-rata variabel tersebut, mendekati 4 atau bahkan lebih dari 4 yaitu kompetensi mean rata-rata sebesar 4,34 , knowledge sharing 4,49, kinerja 4,31 dan OCB sebesar 3,98 Hal ini mengandung makna bahwa Responden setuju pada item pernyataan pada setiap indikator yang diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR BKK Pati (Perseroda) sejumlah 150 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan 5(lima) skala Likert.Data dianalisis dengan menggunakan Regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Persamaan	Uji Model		Uji t		Keterangan
$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$	Adj R Square	Uji F/Sig	Beta	Sig	
	0,527	0.000			Model Fit
X1 → Y			0,599	0.000	Hipotesis diterima
X2 → Y			0,290	0.000	Hipotesis diterima
Z1 → Y			0,021	0,930	Hipotesis ditolak
Z1 → Y			0,518	0.007	Hipotesis diterima

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompetensi terhadap kinerja

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,599 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini mengandung makna bahwa apabila kompetensi pegawai semakin baik maka akan meningkatkan kinerjanya.

Knowledge Sharing terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,290 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Maknanya adalah jika para pegawai sering melakukan knowledge sharing maka akan semakin meningkatkan kinerja.

OCB memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil interaksi antara OCB dengan kompetensi terhadap kinerja diketahui nilai beta sebesar 0,021 dengan sig $0,930 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa OCB bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

OCB memoderasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai beta interaksi OCB dengan knowledge sharing terhadap kinerja adalah 0,518 dengan sig $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa OCB merupakan variabel yang memoderasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Nilai beta positif mengandung makna bahwa OCB memperkuat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Hipotesis 1 Kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai beta pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,599 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja . dengan demikian hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2 Knowledge Sharing terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai beta pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja sebesar 0,290 dengan sig $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis 2, diterima.

Hipotesis 3 OCB memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai beta interaksi OCB dengan kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,021 dengan $\text{sig } 0,930 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa OCB tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 3 ditolak.

Hipotesis 4 OCB memoderasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai beta interaksi OCB dengan knowledge sharing terhadap kinerja sebesar 0,518 dengan $\text{sig } 0,007 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa OCB memoderasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis 4 diterima.

Pembahasan***Kompetensi terhadap kinerja***

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diharapkan, (Badan Nasional Sertifikasi Profesi, 2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin pegawai memiliki kompetensi maka akan meningkat kinerjanya. Pegawai dengan pengetahuan yang baik akan mampu memahami pekerjaan dengan baik sehingga apa yang menjadi tuntutan pekerjaan akan mampu diselesaikan sesuai dengan target yang dibebankan. Apalagi bila didukung oleh ketrampilan dan sikap yang dimiliki. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kompetensi diketahui bahwa dengan kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga mendukung tercapainya target pekerjaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan (Wibowo, 2017) bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap yang dituntut oleh pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan antara lain oleh (Rijanti et al., 2017), (Setiono et al., 2021), (Harwina, 2022), (Muarifudin & Rijanti, 2022) dan (Nadiroh & Rijanti, 2022) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Knowledge Sharing terhadap kinerja

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan antara lain melalui knowledge sharing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa apabila pegawai sering melakukan knowledge sharing maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan knowledge sharing dapat dilakukan melalui pengungkapan ide-ide baru, berbagi informasi, cerita, pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Nga & Ibrahim, 2010) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan adalah tindakan yang pada dasarnya membuat pengetahuan yang tersedia bagi orang lain dalam organisasi atau perusahaan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa pengetahuan baru yang sering ditularkan pegawai dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan antara lain oleh (Setiawan, 2019), (Sa'adah & Rijanti, 2022) dan (Rijanti et al., 2022) yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Organ (1988) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu di luar yang ditetapkan secara formal oleh organisasi namun terbukti mendukung tercapainya efektifitas organisasi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel yang memoderasi kompetensi terhadap kinerja seperti yang ditunjukkan antara lain oleh studi terdahulu oleh (Priyono et al., 2016). Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan antara lain karena karakteristik responden yang sebagian besar berpendidikan S1 sehingga dari aspek pengetahuan sudah cukup memadai untuk mampu mengidentifikasi masalah dalam pekerjaannya dan mencari solusinya. Sebagian besar masa kerja responden lebih dari 20 tahun atau 43,3% dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 31 orang atau 51,7% juga dapat menjelaskan bahwa sebagian besar responden sudah memahami pekerjaannya dan menggunakan pengalamannya untuk mengatasi masalah dalam pekerjaannya. Responden juga sudah memahami prosedur dan bisnis proses di organisasinya sehingga target yang ditetapkan selalu tercapai dengan baik. Dalam melakukan pekerjaan, mereka sudah mampu melaksanakannya sendiri sehingga tanpa bantuan rekan kerjanya, salah satu dimensi dari Organizational Citizenship Behavior (OCB), dengan kompetensi yang dimiliki sudah mampu meningkatkan kinerjanya.

OCB memoderasi pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan variabel yang memoderasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja adalah

bagaimana pegawai mau berbagi pengetahuan/ide/ gagasan-gagasan yang dibutuhkan untuk berbagi pengalaman dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hal ini sebagaimana yang dinyatakan oleh Hoff & Ridder (2004) bahwa Knowledge sharing adalah proses di mana seseorang saling bertukar pengalaman sehingga mendapatkan pengetahuan yang baru. Ketika seorang pegawai memiliki kompetensi maka dia memiliki kemampuan memahami pekerjaan, mengidentifikasi masalah, mengkaitkan satu masalah dengan masalah yang lainnya serta menemukan akar masalahnya sehingga solusi yang diambil menjadi tepat. Dengan kompetensinya tersebut maka dia mampu mentransfer pengetahuan yang dimiliki baik berupa pengalaman, ide maupun gagasan ke pegawai lainnya. Pegawai yang menerimanya, karena juga memiliki kompetensi maka dia juga akan mampu mengambil pelajaran dari rekannya terhadap pekerjaannya. Sehingga dengan kesadarannya tanpa ditugaskan oleh organisasi mereka akan dengan senang hati membantu rekan kerjanya bahkan di luar jam kerja yang ditetapkan. Dia juga akan cermat dan sportif dalam menyikapi suatu masalah. Sehingga perilaku ekstra di luar yang ditetapkan organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan memperkuat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Inilah temuan penelitian yang baru, mengingat penelitian-penelitian sebelumnya menempatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel mediasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Baik kompetensi maupun knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik kompetensi pegawai dan semakin sering pegawai berbagi pengetahuan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak terbukti memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Organizational Citizenship Behavior (OCB) memperkuat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja.

Referensi

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 199.
- Andra, R. S. (2018). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)*. Universitas Brawijaya.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2014). *Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 2 / Bnsp / Iii / 2014 Tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi*.
- Benita, N. (2020). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 19(2), 290–312.
- Fadillah, M. I., Taba, M. I., & Reni, A. (2022). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance. *Hasanuddin Journal Of Business Strategy*, 4(1), 93–104.
- Harwina, Y. (2022). The Influence Of Competence On Employee Performance: Investigation Of Automotive Companies. *International Journal Of Management And Business Applied*. Vol 1 No 1.
- Huwaida, H. F. (2020). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Kspps Bmt Peta Tulungagung*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Kell, H. J., Motowidlo, S. J., Martin, M. P., Stotts, A. L., & Moreno, C. A. (2014). Testing For Independent Effects Of Prosocial Knowledge And Technical Knowledge On Skill And Performance. *Human Performance*, 27(4), 311–327.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero). *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 163–171.
- Muarifudin, M., & Rijanti, T. (2022). The Effect Of Competence And Motivation On Teacher Performance With Moderation Of Organizational Culture:(Study On Madrasah Teachers In Lp. Ma'arif Nu In Gringsing District, Batang Regency). *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(3), 123–136.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406.
- Nadilla, P. A. (2020). The Effect Of Knowledge Sharing Toward Employee Performance With Teamwork As The Moderator At Pt Telkom Indonesia Division Of Regional Ii Jabodetabek. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 1–12.
- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan

- Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 3(4), 2190–2199.
- Ngah, R., & Ibrahim, A. R. (2010). *The Effect Of Knowledge Sharing On Organizational Performance In Small And Medium Enterprises*.
- Noel, F. R., Lopian, S. J., & Pandowo, M. (2017). The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara). *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Partogi, S. A., & Tjahjawi, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57.
- Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 258–272.
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Pradnyana, M. A. W., Agung, A. A. P., & Landra, N. (2019). The Effect Of Competence On Employees'performance With Physical And Leadership Work Environment As Moderating Variables On Cv. Bali Bhuana Garment Denpasar. *International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (Ijsege)*, 2(1), 39–47.
- Pranata, S. P. K. A., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2020). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Towards Work Stress And Performance Of Employees In Income Agency Regional City Of Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 7(1), 65–72.
- Priyono, B. S., Soliha, E., Rijanti, T., & Gusman, R. (2016). The Influence Of Competency And Motivation To Employee Performance With Organizational Citizenship Behavior As Moderating Variable (, Study On Traffic Accident Investigators, Central Java Police Department). *Makalah Ini Disajikan Dalam Proceedings-International Conference Of Banking, Accounting, Management And Economics & Call For Papers (Icobame)*. Magelang, 26–27.
- Rijanti, T., Indriyaningrum, K., Kasmari, K., & Wijaya, Y. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Komitmen Organisasional Dengan Moderasi Kepemimpinan Transformasional Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 754–768.
- Rijanti, T., Priyono, B. S., & Nugroho, H. P. (2017). The Influence Of Competence And Job Characteristics On Performance With Motivation As Mediating Variable At Regional Finance Agency Of Tegal City. *The Sixth International Conference On Entrepreneurship And Business Management (Icebm)*, 412–419.
- Rika, A. M., & Nurhayati, T. (2017). Improving Professional Competence And Knowledge Sharing Based On Organizational Citizenship Behavior Toward Human Resources Performance. *International Journal Of Islamic Business Ethics*, 2(2), 314–331.
- Robbins, S. P. T. A. J. (2015). *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role Of Knowledge Sharing, Leader-Member Exchange (Lmx) On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance: An Empirical Study On Public Health Center Of Pati 1, Pati 2 And Trangkil In Central Java. *International Journal Of Social And Management Studies*, 3(1), 112–131.
- Setiawan, T. (2019). Effect Of Knowledge Sharing On Employee Performance Through Innovation. *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1a), 79–89.
- Setiono, B. A., Andjarwati, T., Susilo, K. E., Budiarti, E., & Soemadjo, P. S. (2021). The Influence Of Competence With The Elements Of Knowledge, Understanding, Ability/Skills, Values, Attitudes And Interest On Employee Performance At The Tanjung Perak Port Authority Office In Surabaya. *Archives Of Business Research*, 9(3), 225–234.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2022). The Effect Of Competence And Coordination On Employee Performance With Motivation As Intervening Variable In Regional Tax And Levy Management Agency Of Musi Rawas Regency. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 20(1), 1–12.
- Tandayong, O., & Edalmen, E. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan Pt. Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 656–665.
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 386–393.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The Effects Of Competence And Motivation On Employee Performance At Pt Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Int'l Conference On Business, Marketing & Information System Management*, 25–26.

Yun, S., Takeuchi, R., & Liu, W. (2007). Employee Self-Enhancement Motives And Job Performance Behaviors: Investigating The Moderating Effects Of Employee Role Ambiguity And Managerial Perceptions Of Employee Commitment. *Journal Of Applied Psychology*, 92(3), 745.