

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimoderasi Motivasi Studi Kasus pada Desa Wisata Nusantara (DEWISNU) Provinsi Jawa Tengah

Eva Agustina Megasari¹, Tristiana Rijanti²
Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia
myjob308@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Knowledge Sharing and Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Motivation as a moderating variable on the administrators of Desa Wisata Nusantara (Dewisnu) in Central Java Province. This study was conducted to understand how knowledge sharing and individual competence contribute to positive organizational behavior, and to what extent study motivation strengthens the relationship. This study involved 107 administrators of Desa Wisata Nusantara as the research population. Data were obtained through questionnaires and analyzed using IBM SPSS. The method used was Non-Probability Sampling with Saturated Sampling Technique, where all members of the population were used as research samples. The results showed that Knowledge Sharing had a positive impact on Organizational Citizenship Behavior. Likewise, Competence had a positive effect on Organizational Citizenship Behavior. In addition, Motivation strengthened the relationship between Knowledge Sharing and OCB, and increased the effect of Competence on OCB.

Keywords: *Knowledge Sharing, Competence, Organizational Citizenship Behavior, Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Motivasi sebagai variabel pemoderasi pada pengurus Desa Wisata Nusantara (Dewisnu) Provinsi Jawa Tengah. Studi ini dilakukan untuk memahami bagaimana berbagi pengetahuan dan kompetensi individu berkontribusi terhadap perilaku organisasi yang positif, serta sejauh mana motivasi studi memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini melibatkan 107 pengurus Desa Wisata Nusantara sebagai populasi penelitian. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS. Metode yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan Teknik Sampling Jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki dampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Demikian pula, Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, Motivasi memperkuat hubungan antara *Knowledge Sharing* dan OCB, serta meningkatkan efek Kompetensi terhadap OCB.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing, Kompetensi, Organizational Citizenship Behavior, Motivasi.*

PENDAHULUAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap organisasi secara sukarela tanpa adanya tuntutan formal. Dalam konteks Desa Wisata Nusantara (Dewisnu), perilaku ini sangat penting karena organisasi ini berorientasi sosial dan mengandalkan keterlibatan aktif dari para anggotanya. Namun, dalam beberapa kasus, perilaku OCB tidak muncul secara optimal karena keterbatasan dalam *Knowledge Sharing* dan tingkat Kompetensi individu yang beragam. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana *Knowledge Sharing* dan Kompetensi dapat meningkatkan OCB, serta sejauh mana Motivasi dapat memoderasi hubungan tersebut.

Beberapa penelitian telah banyak yang membuktikan adanya pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Suhana (2023), Azhari dan Priyono (2022), Sa'adah dan Rijanti (2022), Ayatullah dan Nasution (2023) Rohayati dan Indriyaningrum (2023), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya *Knowledge sharing* mendukung OCB karena dengan berbagi pengetahuan, karyawan merasa saling mendukung, meningkatkan kepercayaan, dan mendorong untuk berkontribusi lebih, membantu rekan kerja, serta mendukung tujuan organisasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dan Priyono (2022), Yuliantini, dkk (2024), dimana hasil penelitian menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya *Knowledge sharing* tidak selalu memengaruhi OCB karena berbagi pengetahuan lebih berfokus pada transfer informasi, sedangkan OCB lebih terkait dengan sikap dan motivasi untuk berperilaku sukarela demi kepentingan organisasi. Meskipun ada *knowledge sharing*, jika tidak ada motivasi atau keterlibatan emosional, karyawan mungkin tidak terdorong untuk menunjukkan perilaku ekstra seperti OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Rijanti, et.al (2018), Astuti dan Suhana (2023), Azhari dan Priyono (2022), Sari, et. al (2023), Alhasani (2021), Yudistira, et.al (2023), Putra, Rio (2021), Atikah dan Perkasa (2024), Gunartoa, et.al (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kompetensi mempengaruhi OCB karena karyawan yang kompeten lebih percaya diri dan mampu, sehingga lebih terdorong untuk membantu rekan kerja, berinisiatif, dan berkontribusi lebih bagi organisasi, yang semuanya merupakan aspek OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Mahmudi dan Jun Surjanti (2020) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Artinya Kompetensi tidak selalu memengaruhi OCB karena meskipun seseorang memiliki kemampuan tinggi, OCB lebih dipengaruhi oleh motivasi, sikap, dan nilai pribadi untuk berkontribusi secara sukarela kepada organisasi, bukan hanya kemampuan teknis yang dimilikinya. Tanpa

dorongan untuk membantu rekan kerja atau berinisiatif, kompetensi saja tidak cukup untuk memicu perilaku OCB.

Moderasi dalam penelitian bertujuan mengungkap faktor yang memengaruhi hubungan antara motivasi dengan *knowledge sharing* dan kompetensi. Pendekatan ini membantu memahami kondisi spesifik yang memperkuat atau melemahkan pengaruh motivasi terhadap kedua aspek tersebut, sehingga memberikan wawasan praktis untuk pengembangan individu dan organisasi.

Hubungan antara motivasi terhadap *knowledge sharing*. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti, et.al (2023), Fazizah dan Guntarayana (2020), Meylasari dan Qamari (2017), Islamy, et.al (2024), Kese Dan Hidayat (2020), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Artinya Motivasi memengaruhi *knowledge sharing* karena karyawan yang termotivasi, baik oleh insentif, penghargaan, maupun rasa tanggung jawab, lebih cenderung berbagi pengetahuan untuk membantu rekan kerja dan mendukung tujuan organisasi. Sedangkan penelitian Nuryansyah, dkk (2022), Dilla, et.al (2023), Muchtadin dan Sundary (2022), Sari (2021), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap OCB. Oleh karenanya, perlu dikaji apakah motivasi memperkuat atau memperlemah pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hubungan antara motivasi terhadap kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Idrus (2019), Sudargini (2021), Wahdini (2024), Nurhadi dan Budiyanto (2023), Rahmah dan Tania (2023), Walyono, et. al (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Artinya Motivasi memengaruhi kompetensi karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif dalam belajar, meningkatkan keterampilan, dan mencari pengalaman baru, sehingga kompetensinya terus berkembang. Sedangkan penelitian Iswiaro dan Soliha (2019), Gunawarman & Priyono (2022), Susilo dan Muhardono (2021), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Oleh karenanya perlu dikaji apakah motivasi memperkuat atau memperlemah pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusannya masalah yang akan diteliti, yaitu: (1) Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)? (2) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)? (3) Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dimoderasi motivasi? (4) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dimoderasi motivasi?

TINJAUAN LITERATUR

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB adalah perilaku sukarela yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tanpa adanya insentif langsung. Luthans (2005) menyebutkan bahwa OCB berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Knowledge Sharing

Knowledge Sharing merupakan proses di mana individu dalam suatu organisasi saling berbagi informasi, keterampilan, dan pengalaman untuk meningkatkan efektivitas kerja.

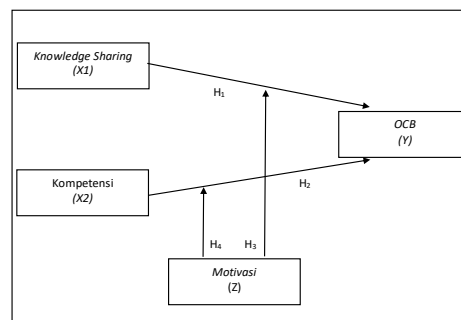
Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Spencer & Spencer (1993) membagi kompetensi menjadi aspek keterampilan teknis, konseptual, dan interpersonal.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi McClelland (1987) mengklasifikasikan motivasi dalam tiga kategori: *need for achievement*, *need for power*, dan *need for affiliation*.

Model Grafis



Gambar 1. Model Grafis

Model Matematis

Persamaan:

- $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$
- $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_1 X_1 Z + e$
- $Y = a + \beta_2 X_2 + \beta_2 X_2 Z + e$

Note:

Y = OCB

X1 = *Knowledge Sharing*

X2 = Kompetensi

Z = Motivasi

a = *Constant*

β = *Regression Coefficient*

e = *error*

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Desa Wisata Nusantara (Dewisnu) Provinsi Jawa Tengah yang berjumlah 107 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–7. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS versi 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh *knowledge sharing* dan kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Desa Wisata Nusantara (Dewisnu) Jateng, dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB. Hooff & Ridder (2004) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses timbal balik dalam bertukar pengetahuan, baik tacit (pengalaman/intuisi) maupun eksplisit (data/fakta), untuk menciptakan solusi baru.

Di Dewisnu Jateng, *knowledge sharing* sangat penting dalam pemberdayaan desa wisata dan ekonomi kreatif. Berbagi informasi tentang potensi wisata, budaya lokal, serta strategi kerja sama dengan mitra (*pentahelix*) memperkuat kolaborasi tim. Dengan *knowledge sharing* yang efektif, pengurus lebih terdorong menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja tanpa pamrih, memberikan ide inovatif, dan berkontribusi di luar tugas formal. Penelitian ini sejalan dengan temuan Astuti & Suhana (2023), Azhari & Priyono (2022), Sa'adah & Rijanti (2022), Rohayati & Indriyaningrum (2023), Ayatullah & Nasution (2023) yang membuktikan bahwa semakin aktif *knowledge sharing* dilakukan, semakin tinggi pula OCB dalam organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap OCB

Penelitian juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Menurut Emron, Yohny, & Imas (2017), kompetensi mencakup

pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menentukan keberhasilan individu dalam pekerjaannya.

Di Dewisnu Jateng, kompetensi tinggi memungkinkan pengurus lebih percaya diri dalam mengidentifikasi potensi desa wisata, membangun jaringan, dan menjalankan program berbasis ekonomi kreatif. Pengurus yang kompeten lebih cenderung bersikap proaktif, membantu rekan, dan memberikan ide-ide inovatif, yang mencerminkan OCB. Kompetensi juga menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan meningkatkan solidaritas dalam organisasi. Penelitian ini mendukung studi Rijanti et al. (2018), Astuti & Suhana (2023), Azhari & Priyono (2022), Sari et al. (2023), Alhasani (2021), Yudistira et al. (2023), Putra (2021), Atikah & Perkasa (2024), Gunartoa et al. (2020), yang menemukan bahwa kompetensi berhubungan positif dan signifikan dengan peningkatan OCB.

3. Peran Motivasi dalam Memoderasi *Knowledge Sharing* terhadap OCB

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa motivasi memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap OCB. Artinya, semakin tinggi motivasi individu, semakin besar dampak *knowledge sharing* terhadap perilaku OCB dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Upik dan Ika (2017), serta Amma dan Indria (2020), yang menegaskan bahwa motivasi memoderasi hubungan *knowledge sharing* dengan OCB.

4. Peran Motivasi dalam Memoderasi Kompetensi terhadap OCB

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa motivasi juga memperkuat pengaruh kompetensi terhadap OCB. Pengurus dengan kompetensi tinggi namun motivasi rendah cenderung hanya menjalankan tugas standar, sedangkan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih proaktif dan berinisiatif dalam pengembangan desa wisata. Oleh karena itu, selain meningkatkan kompetensi, Dewisnu Jateng perlu memperkuat motivasi melalui pelatihan, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian ini selaras dengan temuan Asri dan Aniek (2016) serta Habsulhadiprasodjo dan Budiyanto (2023), yang menegaskan bahwa motivasi berperan dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap OCB.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa *knowledge sharing* dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan OCB, terutama dalam organisasi berbasis pemberdayaan seperti Dewisnu Jateng. Motivasi berperan sebagai faktor penguat dalam hubungan tersebut, mempercepat terbentuknya budaya kerja kolaboratif yang mendukung keberhasilan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. *Knowledge Sharing* dan Kompetensi berkontribusi positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Motivasi berperan sebagai faktor moderasi yang memperkuat hubungan antara *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap OCB.
3. Organisasi perlu meningkatkan budaya *Knowledge Sharing* dan pelatihan kompetensi untuk meningkatkan perilaku OCB anggotanya.
4. Motivasi karyawan harus dikelola dengan baik agar efek *Knowledge Sharing* dan Kompetensi terhadap OCB menjadi lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, indikator* (Vol. 2). Zanafa Publishing.
- Andika, A. (2015). Meningkatkan knowledge sharing di organisasi: Studi literatur terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi knowledge sharing. *PASTI*, 9(3), 230–237.
- Boyatzis, R. E. (2018). *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley.
- Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2020). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2021). Self-determination theory and work motivation. In *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (pp. 163–184). Wiley.
- Gross, N., & Kluge, A. (2012). Why should I share what I know? Antecedents for enhancing knowledge sharing behavior and its impact on shared mental models in steel production. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 56(1), 2137–2141.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior*. South-Western Cengage Learning.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

- Hislop, D. (2005). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford University Press.
- Ipe, M. (2003). Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework. *Human Resource Development Review*, 2(4), 337–359.
- Kalling, T. (2003). Organizational knowledge sharing: A conceptual framework. *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 67–81.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62–70.
- Latham, G. P. (2021). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Lee, J. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Science Direct*.
- Lin, H.-F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: An empirical study. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 315–332.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen knowledge sharing berbasis komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Marwan, M., Radjak, A., & Taufik, T. (2021). Analisis pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja dengan knowledge sharing sebagai intervening variabel. *JEMMA: Journal of Economic, Management and Accounting*, 4(1), 1–10.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (2022). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Annual Review of Psychology*, 73, 517–542.
- Meylasari, U. S., & Qamari, I. N. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi knowledge sharing dalam implementasi e-learning. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 238–263.

- Ngah, R., & Jusoff, K. (2009). Tacit knowledge sharing and SMEs organizational performance. *International Journal of Economics and Finance*, 1(1), 216–220.
- Organ, D. W. (2019). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Pamela, A. O., & Oloko, M. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2020). *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford University Press.
- Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 2538–2571.
- Pulakos, E. D., Dorsey, D. W., & Borman, W. C. (2003). Hiring for knowledge-based competition. In S. E. Jackson, A. Denisi, & M. Hitt (Eds.), *Managing knowledge for sustained competitive advantage: Designing strategies for effective human resource management* (pp. 155–176). Jossey-Bass.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2016). *Organisasi berbasis pengetahuan melalui knowledge sharing*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (Edisi ke-16; R. Saraswati & F. Sirait, Terj.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Roe, R. A. (2001). Trust: Implications for performance and effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 1–7.
- Rusuli, M., Tasmin, R., & Hashim, N. (2011). Knowledge sharing practice in organization. In *International Conference on Teaching & Learning in Higher Education (ICTLHE 2011)* (pp. 1–8). Malaysia.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (2023). *Motivation and self-regulation in learning*. Academic Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Motivation and well-being: A self-determination theory perspective. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Sadeghi, K., Babakhani, M., & Maleki, H. (2016). The role of organizational citizenship behavior in sustaining performance. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1730.
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Rajawali Pers.

- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2022). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (5th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.
- Soegandhi, V. M., Eddy, M. S., & Roy, S. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 65–78.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2021). *The handbook of wisdom research*. Cambridge University Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-6). Pranada Media Group.
- Ulrich, D. (1997). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2017). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. Society for Human Resource Management.
- Van den Hooff, B., & de Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 1–9.
- Zamiri, M., & Esmaeili, A. (2024). Methods and technologies for supporting knowledge sharing within learning communities: A systematic literature review. *Administrative Sciences*, 14(1), 17. <https://doi.org/10.3390/admsci14010017>