

PERAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA FAKTOR YANG MEMPENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL

Chamidah¹, Euis Soliha²

Universitas STIKUBANK, Semarang, Indonesia

miedha.ariief@gmail.com¹, euissoliha@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional serta pengaruh moderasi dari lingkungan kerja. Metode penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan dalam pengolahannya dibantu dengan program SPSS. Organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam mencapai tujuan tersebut organisasi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan sebuah aset dan kunci dalam organisasi. Dibutuhkan sebuah perhatian terhadap pengetahuan dan interaksi social di antara anggota organisasi tersebut untuk mencapai sebuah komitmen organisasional dengan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hasil uji analisis model persamaan regresi yang pertama, variable komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variable kompetensi dan *knowledge sharing* sebesar 53,5%. Selanjutnya, variable komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variable kompetensi dengan lingkungan kerja sebagai moderasi sebesar 67,7% dan variable komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variable *knowledge sharing* dengan lingkungan kerja sebagai moderasi sebesar 63,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh kompetensi maupun *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: **Kompetensi, Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional**

ABSTRACT

Organization is a gathering place for people to achieve the same goal. In achieving these goals, the organization requires human resources which are an asset and a key in the organization. It takes an attention to knowledge and social interaction among members of the organization to achieve an organizational commitment with a supportive work environment. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of competence and knowledge sharing on organizational commitment and the moderating effect of the work environment. This research method is a quantitative approach and the processing is assisted by the SPSS program. Based on the results of the analysis of the first regression equation model, the variable organizational commitment can be explained by the competence and knowledge sharing variables of 53.5%. Furthermore, the variable of organizational commitment can be explained by the variable of competence with the work environment as moderating of 67.7% and the variable of organizational commitment can be explained by the variable of knowledge sharing with the work environment as moderating of 63.7%. So it can be concluded that competence and knowledge sharing have a positive effect on organizational commitment. The work environment moderates (strengthens) the influence of competence and knowledge sharing on organizational commitment.

Keywords: Competence, Knowledge Sharing, Work environment, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan yang sama, dalam mencapai tujuan tersebut organisasi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan sebuah aset dan kunci dalam organisasi. Dibutuhkan sebuah perhatian terhadap pengetahuan dan interaksi social di antara anggota organisasi tersebut untuk mencapai sebuah komitmen organisasional dengan lingkungan kerja

yang mendukung (Sobirin, 2015). Menurut Wiener (Yusuf & Syarif, 2017) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Ketika komitmen organisasional karyawan meningkat, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Davoudi & Fartash, 2012). Menurut Steers & Porter (Ekayanti et al., 2019) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional yaitu karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan sifat, kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya.

Dalam karakteristik pekerjaan terdapat unsur interaksisosial, salah satunya adalah *knowledge sharing*. Berbagi pengetahuan adalah sarana untuk mencapai tujuan, tetapi bukan tujuan itu sendiri (Lee, 2018). Di antara banyak cara sumber daya berbasis pengetahuan, berbagi pengetahuan dapat membantu anggota dan tim untuk mengeksplorasi sumber daya berbasis pengetahuan, dan memanfaatkannya, yang akan berkontribusi pada daya saing sebuah organisasi (Davenport & Prusak, 1998). Pada penelitian yang dilakukan oleh Davoudi & Fartash (2012) memberikan hasil bahwa berbagi pengetahuan dalam organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Temuan ini menyiratkan bahwa ketika berbagi pengetahuan di dalam organisasi meningkat, tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi mereka juga akan meningkat.

Faktor lainnya yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasional adalah karakteristik pribadi. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Nursangadah & Tjahjaningsih, 2017). Menurut Purwanto & Soliha (2017) bahwa kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai. Pada penelitian mengenai kompetensi dan hubungannya dengan komitmen organisasional, Manurung & Riani (2016) menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan komitmen organisasional sedangkan Pramukti (2019) dan Kholik (2016) yang menjelaskan kompetensi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Selain dari pada itu organisasi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional (Wowor et al., 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena ada kemungkinan memengaruhi karyawan baik tingkat bawah maupun tingkat menengah dan tingkat atas dalam keputusannya untuk berhenti atau terus bekerja pada organisasi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen organisasional (Herjany & Bernato, 2018). Menurut Sedarmayanti (Rumoning, 2018), ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja, antara lain penelitian Yani & Indrawati (2016) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kompetensi. Namun berbeda dengan Asyhar & Suhari (2016) dengan hasil lingkungan kerja tidak mempengaruhi hubungan kompetensi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *knowledge sharing* pernah dilakukan peneliti sebelumnya oleh Weijjs-Perrée et al., (2019) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional diteliti oleh Wowor et al., (2016) dan Sunengsih (2014) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan hasil penelitian dari Rumoning (2018) dan Herjany & Bernato (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian Prasetyo et al., (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian-penelitian terdahulu ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti menggunakan kompetensi dan *knowledge sharing* sebagai variabel independen, komitmen organisasional sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja sebagai moderasi.

Berdasarkan hasil observasi awal diperoleh hasil bahwa komitmen organisasional dari para pegawai belum semuanya baik, masih ada masalah terkait komitmen organisasional pada Setda Kota Pekalongan, selain itu adanya *research gap* dari berbagai penelitian sebelumnya dari pengaruh kompetensi dan *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional, kemudian oleh peneliti menambahkan satu variabel moderasi yaitu lingkungan kerja untuk mengetahui apakah lingkungan kerja itu akan memperkuat atau memperlemah hubungan variabel independen dengan dependen.

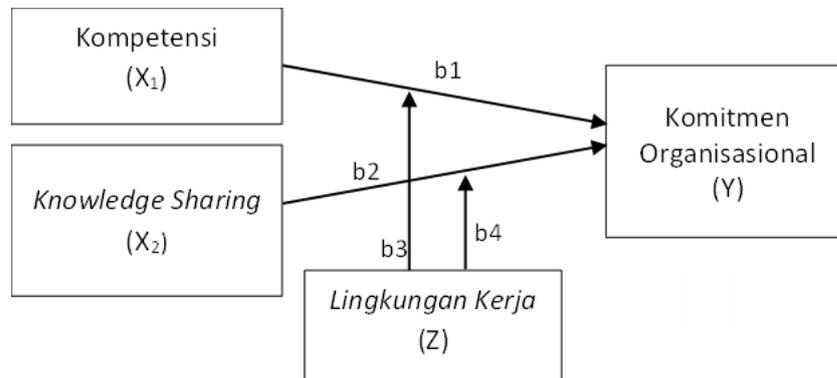
Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan? Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan? Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan? Apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan?

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh

knowledge sharing terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Untuk menguji apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Untuk menguji apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Rumoning, 2018). Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel independen yaitu kompetensi dan *knowledge sharing* dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, dengan kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang bertindak sebagai responden. Data sekunder ini diperoleh dari literatur, buku-buku maupun data lain yang berasal dari Sekretariat Daerah Kota Pekalongan, misalnya jumlah pegawai yang ada dan dokumen lain yang dapat mendukung penelitian ini. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode penyebaran kuesioner. Menurut Ferdinand (Silen, 2016) *Questionnaire* adalah daftar pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka. Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat penilaian responden, skala yang digunakan berupa metode scoring data menurut Likert yaitu skala ordinal.

Kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan *criterion referenced effective* dan atau kinerja yang tinggi sekali dalam suatu pekerjaan atau situasi, (Yusuf & Syarif, 2017). Ada 5 (lima)

karakteristik kompetensi yang dikenal sebagai *Iceberg Model* antara lain motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan ketrampilan (Spencer & Spencer, 1993). *Knowledge sharing* adalah kebudayaan interaksi sosial, termasuk pertukaran *knowledge* antara karyawan, pengalaman, dan skill melalui keseluruhan departemen atau organisasi, hal ini menciptakan dasar umum bahwa kebutuhan untuk kerjasama (Pasaribu, 2009). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Pratama & Supriyatin, 2020).

Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota, Robbins & Judge dalam Fatoni & Setyawan (2019). Dimensi komitmen organisasi dikutip dari Robbins dan Judge dalam Yusuf & Syarif (2017) yaitu komitmen akfektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda, yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan *knowledge sharing* (variabel bebas) terhadap variabel komitmen organisasional (variabel terikat) dan lingkungan kerja sebagai moderasi. Tempat penelitian ini berada di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan, yang dilakukan pada bulan Oktober 2021 hingga Januari 2022.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Determinasi dan Uji F

Hasil analisis regresi untuk disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Model Persamaan Regresi

Model Persamaan Regresi	Uji Model		
	Adjusted R Square	F	Sig
$Y = a_1 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e_1$			
- Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional	.535	66.538	.000
- <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Komitmen Organisasional			
$Y = a_2 + b_3.X_1 + b_4.X_1.Z + e_2$			
- Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dengan moderasi Lingkungan Kerja	.677	120.350	.000
$Y = a_3 + b_5.X_2 + b_6.X_2.Z + e_3$			
- <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Komitmen Organisasional dengan moderasi Lingkungan Kerja	.637	101.181	.000

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa hasil uji determinasi dari beberapa model di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Model persamaan regresi yang pertama menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,535 yang artinya 53,5% perubahan dari variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan *knowledge sharing* di dalam model, sedangkan 46,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.
2. Model persamaan regresi yang kedua menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,677 yang artinya 67,7% perubahan dari variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dengan lingkungan kerja sebagai moderasi, sedangkan 32,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.
3. Model persamaan regresi ketiga menunjukkan nilai Adjusted R Square 0,637 yang artinya 63,7% perubahan dari variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel *knowledge sharing* dengan lingkungan kerja sebagai moderasi, sedangkan 36,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Uji F

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji F (*Goodness of Fit*) pada beberapa model di atas antara lain adalah sebagai berikut:

1. Model persamaan regresi yang pertama memiliki nilai F hitung sebesar 66,538 dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Model persamaan regresi kedua memiliki nilai F hitung sebesar 120,350 dengan tingkat signifikansi 0,000.
3. Model persamaan regresi ketiga memiliki nilai F hitung sebesar 101,181 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Dari ketiga model persamaan regresi tersebut telah memenuhi persyaratan *Goodness of Fit* karena memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Hipotesis

Hasil analisis untuk uji hipotesis, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis

Model Persamaan Regresi	Beta	t	Sig	Ket.
Y = a₁ + b₁.X₁ + b₂.X₂ + e₁				
- Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional	.579	6.056	.000	H1 diterima
- <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Komitmen Organisasional	.196	2.051	.043	H2 diterima
Y = a₂ + b₃.X₁ + b₄.X₁.Z + e₂				
- Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dengan moderasi Lingkungan Kerja	1.014	7.432	.000	H3 diterima

Y = a₃ + b₅.X₂ + b₆.X₂.Z + e₃				
- <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Komitmen Organisasional dengan moderasi Lingkungan Kerja	1,218	8.872	.000	H4 diterima

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat diformulasikan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1 + 0,579.X_1 + 0,196.X_2 + e_1$$

$$Y = a_2 + 0,579.X_1 + 1,014.X_1.Z + e_2$$

$$Y = a_3 + 0,196.X_2 + 1,218.X_2.Z + e_3$$

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi komitmen organisasional. Kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang dalam merespon dan melaksanakan tugas yang diemban dengan didasari pada aturan atau norma yang berlaku dalam organisasi.

Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pegawai Setda Kota Pekalongan telah ditetapkan dalam sebuah peraturan walikota, dengan memiliki kompetensi pegawai mampu mengidentifikasi dan memahami terhadap tugas dan fungsi tersebut sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena pada Setda Kota Pekalongan, kompetensi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah disusun, namun apabila seseorang tidak menguasai/mengetahui pelaksanaan tugas maka karyawan tidak dapat melaksanakan tugas secara maksimal yang dapat disimpulkan komitmen organisasional kurang maksimal

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (nilai signifikansi $0,043 < 0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku *knowledge sharing* di antara karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional. *Knowledge sharing* merupakan suatu interaksi sosial di antara karyawan untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya budaya *knowledge sharing* di antara pegawai maka akan tercipta suatu ikatan psikologis pada diri pegawai dan menjadikan pegawai ingin tetap bertahan pada suatu organisasi.

Knowledge sharing perlu ditingkatkan terutama dalam berbagi pengetahuan secara sukarela. Berdasarkan fenomena pada Setda Kota Pekalongan, para pegawai berinteraksi sosial dengan berbagi pengetahuan dengan baik namun belum maksimal

dalam berbagi pengetahuan secara sukarela.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Moderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji moderasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana tempat pegawai bekerja baik fisik maupun non fisik, salah satu lingkungan kerja non fisik adalah kerjasama antar karyawan. Kerjasama antar karyawan yang terjalin dengan baik dapat memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam keterlibatan terhadap tujuan organisasi.

Dalam menyelesaikan pekerjaan tidak hanya membutuhkan sebuah kompetensi namun juga perlu adanya sebuah kerjasama dalam satu tim untuk mempercepat selesainya sebuah pekerjaan, sehingga dapat diartikan lingkungan kerja mendukung kompetensi pegawai untuk terlibat dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan fenomena di Setda Kota Pekalongan, kurang memadainya perlengkapan dan peralatan kerja sangat berdampak pegawai dalam memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai dalam keterlibatan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Komitmen Organisasional dengan Moderasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji moderasi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kerjasama antar karyawan yang baik pula. Dengan terciptanya kerjasama antar karyawan akan mendukung budaya *knowledge sharing* pada satu bagian atau instansi sehingga dapat membentuk loyalitas pegawai. Dengan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan sangat menunjang interaksi sosial salah satunya *knowledge sharing*, berdasarkan fenomena di Setda Kota Pekalongan, kurang memadainya perlengkapan dan peralatan kerja dapat menghambat komunikasi interaktif dalam hal *knowledge sharing*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Artinya, kompetensi merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam merespon dan melaksanakan tugas yang didasari oleh peraturan yang berlaku sehingga mampu menciptakan suatu komitmen organisasional di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dengan adanya interaksi sosial maka dapat menciptakan suatu ikatan psikologis di antara

pegawai sehingga tercipta komitmen organisasional.

Lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat memaksimalkan kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diemban sehingga membentuk komitmen organisasional di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan sudah cukup baik sehingga dapat mendukung pegawai dalam mengeluarkan kompetensi yang dimilikinya dan karena lingkungan kerja tersebut pegawai meningkatkan komitmen mereka untuk bekerja secara maksimal di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan.

Lingkungan kerja memoderasi (memperkuat) pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasional. Kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat pengaruh *knowledge sharing* dalam membentuk komitmen organisasional pada Sekretariat Daerah Kota Pekalongan. Lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kota Pekalongan yang kondusif membuat pegawai merasa nyaman antara pegawai satu dengan yang lain sehingga proses *knowledge sharing* di antara pegawai dapat terjadi dengan sendirinya. Hubungan antar pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekalongan juga terbilang baik dan peralatan kerja yang memadai akan mendukung interaksi dalam *knowledge sharing* di antara pegawai, hal ini yang kemudian membangun komitmen pada organisasi.

Disarankan pengembangan kompetensi yang dimiliki pegawai perlu diperhatikan, terutama terkait dengan hal-hal yang baru dengan member pelatihan-pelatihan guna menunjang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menciptakan komunikasi interaktif di antara pegawai sehingga budaya *knowledge sharing* dapat meningkat. Perlengkapan dan peralatan kerja dilengkapi sehingga pegawai mampu memaksimalkan kompetensi dan *knowledge sharing*. Selain itu disarankan peneliti mendatang sebaiknya menambah jumlah sampel penelitian guna memaksimalkan keterwakilan pegawai. Untuk menambah kualitas penelitian, instrumen penelitian mendatang sebaiknya tidak hanya menggunakan kuesioner atau angket, namun dapat melengkapi dengan wawancara atau observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asyhar, & Suhari, Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Lingkungan Kerja Di Mts Sekecamatan Winong Kabupaten Pati. *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana*, 4(1), 1–23.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know. In □□□□ □□□□□□□. Harvard Business School Press. ???
- Davoudi, S. M. M., & Fartash, K. (2012). The Impact of Knowledge Sharing on Organizational Commitment of Employees : Case Study of Iranian Manufacturing Companies. *Business, Pacific International, Review*, 5(2), 1–10.
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal

- dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 181.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Fatoni, A., & Setyawan, I. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, keterlibatan dan pelatihan manajerial terhadap kinerja anggota majelis taqorrub ilallah. *Jurnal Mediastima*, 25(2), 39–67.
- Herjany, E., & Bernato, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Kholik, N. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dengan Mediasi Kepuasan Kerja*. 1–14.
- Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: Socio-technical view. *Administrative Sciences*, 8(2).
<https://doi.org/10.3390/admsci8020021>
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Nursangadah, & Tjahjaningsih, E. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang). *Jurnal UNISBANK*, 3(1), 629–639.
- Pasaribu, M. (2009). *Knowledge Sharing: Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan (PT Elex Me)*.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17–23. <http://journal.ildikti9.id/Equilibrium/article/view/270>
- Prasetyo, S. A., Hermawan, & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343–351.
- Pratama, B. A., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dream Tour & Travel Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset*, 9(1).
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, XXI(2), 227–240. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat Effect of Work Environment, Work Discipline and Working Stress on Organizational Commitment in Improving Nurs. *Jurnal EMBA*, 6(2), 958–967.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 23(2), 174–185.

- Sobirin, A. (2015). Organisasi dan Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi (Edisi 2)* (Vol. 2, Issue 3, p. 685). Universitas Terbuka.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance* (New Yor: J).
- Sunengsih, N. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komitmen Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada di Jakarta (2012). *Jurnal Manajemen*, XVIII(2), 245–256.
- Suprayogo, S., & Hasymi, M. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem E-Filing Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Pemahaman Internet Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Jatinegara. *Jurnal Profita*, 11(2), 151. <https://doi.org/10.22441/profita.2018.v11.02.001>
- Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T., & Romme, G. (2019). The influence of the physical work environment of business centres on social networking and knowledge sharing in the Netherlands. *Intelligent Buildings International*, 11(2), 105–125. <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1574705>
- Wowor, G. J. J., Sumayku, S. M., & Siwi, M. O. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038), 1–12.
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi guru bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan ...)*, 2(1), 58–74.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.