

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)*
SEBAGAI PEMEDIASI ANTARA *NEGATIVE AFFECT, KNOWLEDGE
SHARING* DAN KINERJA KREATIF : PERAN KOMPETENSI KERJA
SEBAGAI MODERASI
(Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)**

TESIS



Disusun Oleh:

Stevany.MZ

NPM.2210018212013

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
SUMATERA BARAT**

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* SEBAGAI
PEMEDIASI ANTARA *NEGATIVE AFFECT, KNOWLEDGE SHARING* DAN
KINERJA KREATIF : PERAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI MODERASI
(Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)**

Oleh:

STEVANY.MZ

2210018212013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang Tanggal 8 Maret 2024

Menyetujui

Pembimbing I,



Dr. Akmal S.E., M.Si

Pembimbing II,



Dr. Fivi Anggraini, S.E., M.Si., Ak., CA

Ketua Program Studi,



Reni Yuliviona S.E., M.M., Ph.D

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB)* SEBAGAI
PEMEDIASI ANTARA *NEGATIVE AFFECT, KNOWLEDGE SHARING* DAN
KINERJA KREATIF : PERAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI MODERASI
(Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)

STEVANY.MZ

2210018212013

Oleh:

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Padang Tanggal 8 Maret 2024

Ketua,

Dr. Akmal S.E., M.Si

Sekretaris,

Dr. Fivi Angraini, S.E., M.Si., Ak., CA

Anggota,

Sefnedi S/E., M.M., Ph.D

Anggota,

Reni Yuliviona S.E., M.M., Ph.D

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Manajemen pada Tanggal 8 Maret 2024

Program Pasca Sarjana

Dekan,



Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : **Stevany.MZ**
NPM : **2210018212013**
Program Studi : **Magister Sains Manajemen**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis dengan judul :

“PENGARUH ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SEBAGAI PEMEDIASI ANTARA NEGATIVE AFFECT, KNOWLEDGE SHARING DAN KINERJA KREATIF : PERAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI MODERASI (Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)”

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Program Pascasarjana Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun, Kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan persyaratan diatas, maka Penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 14 Maret 2024
Penulis,

STEVANY.MZ
2210018212002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai pemediasi antara Negative Affect, Knowledge Sharing dan Kinerja Kreatif : Peran Kompetensi Kerja Sebagai Moderasi (Studi Kasus pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat)”.

Dalam penelitian tesis ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibuk Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibuk Dr. Erni Febriana Harahap, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta Padang.
3. Ibuk Reni Yuliviona, S.E., M.M. Ph.D, selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Magister Sains Manajemen Univeritas Bung Hatta Padang.
4. Bapak Dr. Akmal S.E., M.Si, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Fivi Anggraini S.E. M.Si., Ak, CA, selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak Sefnedi S.E., M.M., Ph.D dan ibu Reni Yuliviona S.E., M.M., Ph.D sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan maupun ilmu yang sangat bermanfaat.

6. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
7. Keluarga tercinta terutama kepada orang tua yang selalu memberi semangat dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini,
8. Rekan-rekan seperjuangan prodi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama peneliti selama masa perkuliahan.
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Peneliti sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari
2024 Peneliti,

DAFTAR ISI

BAB IPENDAHULUAN	5
1.1 Latar Belakang Masalah	5
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
BAB IKAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA.....	15
2.1 Kajian Literatur	15
2.1.1 Kinerja Kreatif.....	15
2.1.2 <i>Organizational Citizensip Behaviour</i> (OCB)	17
2.1.3Pengaruh Negatif	19
2.1.4 <i>Knowledge Sharing</i>	21
2.1.5Kompetensi Kerja.....	25
2.2 Pengembangan Hipotesis	26
2.2.1 Dampak Pengaruh Negative terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB).....	27
2.2.2 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> terhadap Kinerja Kreatif	29
2.2.3 OCB memediasi hubungan antara <i>Negative affect</i> dan kinerja kreatif	32
2.2.4 Kompetensi kerjamoderasi hubungan antara pengaruh negative dan OCB	32
2.2.6 <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Kreatif.....	27

2.3 Kerangka Berfikir	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined. 40
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.5.1 Kinerja Kreatif	39
3.5.2 <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB)	39
3.5.3 <i>Negative affect</i>	39
3.5.4 Kompetensi Kerja	39
3.5.5 <i>Knowledge Sharing</i>	40
3.6 Teknik Analisa Data	40
3.6.1 <i>Measurement Model Assesment</i> (MMA)	42
3.6.1.1 <i>Convergent Validity</i>	43
3.6.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	44
3.6.2 Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
3.6.3 <i>R Square</i> dan <i>Q Square</i>	44
3.6.4 <i>Structural Model Assesment</i> (SMA)	46
3.6.4.1 Tipe Mediasi	46
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN 1	87
Kinerja Kreatif	88
Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	47

<i>Negative affect</i>	48
Kompetensi Kerja.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia memiliki wilayah dengan kondisi geologis, demografis dan juga sosiologis yang membuat Indonesia berada pada wilayah rawan bencana. Wilayah Indonesia merupakan gugusan kepulauan terbesar di dunia memiliki 129 gunung api aktif, atau dikenal dengan ring of fire, serta terletak berada pada pertemuan tiga lempeng tektonik aktif dunia, yaitu Lempeng Indo-Australia, Eurasia, dan Pasifik. Cincin Api Pasifik dan berada di pertemuan tiga lempeng tektonik menempatkan negara kepulauan ini berpotensi terhadap ancaman bencana alam, posisi Indonesia yang berada di wilayah tropis serta kondisi hidrologis memicu terjadinya bencana alam lainnya. Menghadapi ancaman bencana tersebut, Pemerintah Indonesia berperan penting dalam membangun sistem penanggulangan bencana di tanah air. Pembentukan lembaga merupakan salah satu bagian dari sistem yang telah berproses dari waktu ke waktu.

Provinsi Sumatera Barat, sebagai salah satu provinsi di Indonesia, terletak di wilayah yang rentan terhadap bencana alam, termasuk gempa bumi, banjir, dan letusan gunung berapi. Untuk menghadapi potensi ancaman ini, Badan Penanggulangan Bencana Nasional (BNPB) dan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) memiliki peran yang sangat krusial dalam memberikan tanggapan cepat dan efektif. Kedua badan ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dalam melindungi masyarakat dan mengurangi dampak bencana. Basarnas dalam menjalankan tugas dan program kegiatannya melalui 2 Kantor

Pencarian dan Pertolongan di Sumatera Barat yaitu Kantor Pencarian dan Pertolongan Padang dan Kantor Pencarian dan Pertolongan Mentawai sedangkan BNPB menjalankan programnya melalui BPBD Provinsi, Kabupaten dan Kota yang ada di Provinsi Sumatera Barat

Kinerja kreatif menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penanggulangan bencana. Dalam konteks ini, kreativitas bukan hanya sebagai kemampuan individu, tetapi juga sebagai hasil dari interaksi antar individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kreatif di BASARNAS dan BPBD Provinsi Sumatera Barat menjadi sangat penting.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dessler, 2011).

Kinerja kreatif merupakan batasan dimana, ide anggota organisasi tersampaikan, metode kerja yang digunakan, dan semua output yang dihasilkan baru dan berguna. Dalam beberapa tahun terakhir, semakin banyak penelitian yang berfokus pada kinerja kreatif pegawai ditempat kerja. Hal ini dipicu oleh bukti kinerja kreatif sebagai faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup dan pengembangan organisasi (Liu et al,2019).

Di negara cina kinerja kreatif sangat penting bagi organisasi karena mereka berjuang menciptakan keunggulan kompetitif melalui kinerja kreatif tersebut (Elia et al.,2020).Kinerja kreatif organisasi berkaitan erat dengan

pegawai atau karyawan dan mereka memainkan peran penting dalam kegiatan kreatif. Kunci untuk mempromosikan kinerja kreatif organisasi adalah meningkatkan kinerja kreatif karyawannya (Chen et al.,2013).

Penelitian tentang kinerja kreatif menemukan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kreatif seseorang seperti psikologis, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), keterlibatan pekerjaan, hadiah dan kontrak psikologis, keterlibatan pekerjaan (Zhang&Bartol,2010). Faktor – faktor ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama : perilaku dan psikologis. Tetapi semakin banyak peneliti menemukan faktor – faktor ini dipengaruhi oleh nilai – nilai kerja dan penelitian telah menetapkan nilai – nilai kerja sebagai *antecedent* yang mempengaruhi perilaku kerja dan sikap mental karyawan (Kirkman & Shapiro,200;Willian et al.2017). Nilai kerja mempengaruhi perilaku pegawai kemudian menentukan kinerja mereka,jadi kami mengusulkan bahwa nilai – nilai kerja memiliki efek penting pada perilaku dan kinerja kreatif pegawai (Ueda & Ohzono,2012).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang di tujukkan oleh pegawainya. Perilaku pegawai diharapkan tidak hanya berkaitan dengan tugas – tugas yang telah di tetapkan (*in – role*) namun lebih dari itu juga ada perilaku yang tidak ditetapkan dalam *job description* organisasi (*ex – role*) yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan perilaku yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka melebihi ketentuan yang di berikan oleh organisasi sehingga meningkatkan efisiensi organisasi(

Mayfield,2013). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh anggota organisasi, yang tidak termasuk dalam peran formal atau tanggung jawab pekerjaan mereka, namun dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Organ et al, 2006). Para peneliti umumnya setuju perilaku membantu di tempat kerja dapat menghasilkan nilai bagi pegawai dan organisasi sehingga memperkuat fungsi sosial sehingga mendukung organisasi yang efisien dan efektif (Bolino dan Grant, 2016).

Yue et al. (2016) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman perlakuan buruk dari pelanggan akan mengalami afek negatif yang berujung pada perilaku menolong terhadap rekan kerja atau pelanggan di hari berikutnya, Glomb et al.,(2011), juga menyatakan perubahan suasana hati para eksekutif dan staf profesional dari perusahaan Fortune, menemukan bahwa individu yang merespon dengan lebih banyak suasana hati negatif pada periode sebelumnya secara positif berperilaku menolong dan suasana hati positif pada periode berikutnya.

Meskipun studi ini menggambarkan hubungan positif antara *negative affect* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *negative affect* sebagai bentuk stres kerja dapat mengganggu kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis (Salami, 2010). Untuk mengarahkan *negative affect* ke arah yang positif adalah masalah kritis. Perspektif OCB yang mengubah *negative affect* menjadi hasil positif seharusnya menjadi nilai dalam pengembangan penelitian. Pertama, penelitian sebelumnya meneliti hasil *negative affect* pada perilaku membantu.

Konsekuensi kinerja di tempat kerja secara langsung lebih penting bagi fungsi organisasi; Dengan demikian, penelitian ini bermaksud untuk menguji

kinerja kreatif sebagai hasil kerja setelah OCB dipengaruhi oleh perilaku negatif dan *knowledge sharing*. Kedua, kurang perhatian diberikan pada efek batas yang dapat mempengaruhi hubungan antara *negative affect* dan perilaku menolong. Yue dkk. (2016) menunjukkan bahwa orientasi pelanggan memoderasi *negative affect* dalam membantu pelanggan; namun, penelitian mereka tidak memberikan indikasi *negative affect* dalam membantu rekan kerja. Pegawai dapat berinteraksi dengan rekan kerja mereka lebih teratur daripada dengan orang lain di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kompetensi kerja sebagai faktor pemoderasi yang mempengaruhi sejauh mana *negative affect* memunculkan OCB.

Studi ini mengacu pada *mood regulation theory* untuk mengembangkan kerangka teoritis dan empirisnya untuk berkontribusi pada literatur (Larsen, 2000). Kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi secara luas diyakini sangat bergantung pada upaya, perilaku, dan kreativitas pegawai saat mereka melakukan inovasi layanan atau produk. Pada dasarnya *mood regulation theory* mencakup berbagai strategi yang digunakan individu untuk mengelola emosi mereka secara efektif. Beberapa literatur seperti Glomb et al. (2011) membahas bagaimana *mood regulation theory* terkait dalam perilaku membantu yang dapat meningkatkan suasana hati seseorang dengan memberikan kepuasan dan memindahkan perhatian dari perasaan negatif. Selain itu, Tice et al. (2001) menyarankan bahwa *mood regulation theory* memiliki prioritas atas kontrol impuls, menunjukkan bahwa keyakinan tentang variabilitas suasana hati seseorang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

Knowledge Sharing didefinisikan sebagai kegiatan yang terlibat dalam penyebaran atau transfer pengetahuan antar individu, kelompok atau organisasi. *knowledge Sharing* mempunyai dampak positif bagi organisasi, karena dapat mendorong aliran pengetahuan, informasi, dan keterampilan antara individu dan organisasi serta meningkatkan tingkat kreatif organisasi dan individu. *Knowledge Sharing* memiliki hubungan dengan kinerja kreatif karena dengan adanya pertukaran informasi dan pengetahuan akan menyebabkan pegawai di suatu instansi akan memiliki banyak pengetahuan untuk berkembang menjadi sebuah ide baru (Sharifirad, 2016) dan (Khan & Khan, 2019).

Dengan demikian, ada kebutuhan untuk memahami peran *Knowledge Sharing* untuk memfasilitasi pertukaran dan kombinasi ide dan pengetahuan serta untuk meningkatkan kreativitas pegawai. Tujuan kedua peneliti adalah untuk menguji bagaimana *Knowledge Sharing (Knowledge Sharing)* memengaruhi kreativitas pegawai dalam lingkungan organisasi (Tsai et al., 2015).

Fenomena yang terjadi didalam objek penelitian ini, adalah rata-rata pegawai menunggu perintah pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu pegawai tidak melaksanakan kegiatan rutin sesuai dengan *jobdesk* pekerjaannya. Fenomena selanjutnya adalah masih minimnya pegawai yang memliki inovasi atau ide kreatif dalam melaksanakan tugas dan menggunakan wewenangnya dengan efektif.

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja kreatif pegawai pada Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat maka penulis melakukan survey awal pada 30 (tiga puluh) pegawai yang dilaksanakan awal bulan Desember 2023 dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Kreatif
Pegawai Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat

No.	Pernyataan	Jawaban (orang)		Presentase (%)	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mengusulkan ide- ide kreatif untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi	8	22	26,67	73,33
2	Saya mempunyai ide – ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja	12	18	40,00	60,00
3	Saya selalu berusaha mencari, teknologi, proses dan teknik yang baru untuk kelancaran pekerjaan	9	21	30,00	70,00
4	Saya menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	14	16	46,67	53,33
5	Saya adalah sumber ide kreatif yang baik	8	22	26,67	73,33
6	Saya tidak takut mengambil resiko	16	14	53,33	46,67
7	Saya memberitahukan dan menyebarkan ide – ide kepada pegawai lain	20	10	66,67	33,33
8	Saya menunjukkan kreatifitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan	13	17	43,33	56,67
10	Saya mampu mengembangkan rencana yang memadai untuk pelaksanaan ide – ide baru	14	16	46,67	53,33
11	Saya memiliki ide – ide baru dan inovatif	18	12	60,00	40,00
12	Saya mempunyai Solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah	15	15	50,00	50,00
13	Saya mengusulkan cara baru untuk kelancaran pekerjaan	9	21	30,00	70,00
Rata-rata				43,33	56,67

Sumber : Hasil Pra Survey Desember 2023

Berdasarkan pra survey awal yang telah dilakukan kepada pegawai Basarnas di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memberi jawaban dengan kategori tidak (56,67%), sementara sisanya memberikan jawaban dengan kategori ya (43,33%) hal ini dapat diartikan bahwa kinerja kreatif pegawai Basarnas di Provinsi Sumatera Barat dapat dikatakan belum baik, rendahnya kinerja kreatifitas pegawai tersebut menjadi dasar utama bagi penulis untuk menempatkan variabel kinerja kreatif dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Chuang et al., 2019) dimana yang menjadi respondennya karyawan di Universitas Taiwan, sedangkan pada penelitian ini yang menjadi respondennya adalah pegawai di lingkungan Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat. Selain itu perbedaan penelitian ini adalah menambahkan variabel *knowledge sharing* sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian empiris dengan judul: “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai mediasi antara *Negative Affect*, *Knowledge Sharing* dan Kinerja Kreatif : Peran Kompetensi Kerja sebagai Moderasi studi kasus di Basarnas dan BPBD Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *negative affect* berpengaruh negatif terhadap kinerja kreatif?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif?
3. Apakah *negative affect* berpengaruh negatif terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) ?

4. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?*
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja kreatif?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memediasi hubungan antara *negative affect* terhadap kinerja kreatif?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja kreatif?
8. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?*
9. Apakah kompetensi kerja memoderasi hubungan antara *negative affect* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?*

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *negative affect* terhadap kinerja kreatif.
2. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja kreatif.
3. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *negative affect* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
4. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

5. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) terhadap kinerja kreatif.
6. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam memediasi hubungan antara *negative affect* terhadap kinerja kreatif.
7. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam memediasi hubungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja kreatif.
8. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
9. Untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi kerja sebagai moderasi pada hubungan antara *negative affect* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Riset ini bermanfaat secara praktis bagi organisasi yang diteliti sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja kreatif dengan memperhatikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), kompetensi kerja, *negative affect* dan *knowledge Sharing*.
2. Secara teoritis riset ini ingin mengkonfirmasi "*Mood Regulation Theory*" dalam pengembangan literatur.