

JKBM
(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)

ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI: 10.31289/jkbm.v6i2.3753

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>



**Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi
Kepercayaan Organisasional dan Perilaku Berbagi
Pengetahuan**

***Role of The Organizational Citizenship Behavior as Mediation
of Organizational Trust and Knowledge Sharing Behavior***

Conchita V. Latupapua¹⁾, Novalien C. Lewaherilla²⁾, Agusthina Risambessy³⁾

^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Indonesia

*Corresponding Email: ars5clay@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* pada hubungan antara kepercayaan organisasional terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Sampel pada penelitian ini adalah 56 Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Maluku. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yaitu *Structure Equation Model* dengan menggunakan Warppls 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan secara langsung dan kepercayaan organisasional mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dengan mediasi *Organizational Citizenship Behavior*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Kepercayaan Organizational, Perilaku berbagi Pengetahuan

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational trust variables directly on knowledge sharing behavior as well as mediated organizational organizational behavior variables. In total, there were 56 PTS lecturer respondents in the LLDIKTI XII region that were used as samples. Data collected were analyzed using descriptive and inferential statistics, namely Structure Equation Model using Warppls 5.0. The results showed that organizational trust did not have a significant effect on knowledge sharing behavior directly and organizational trust affected knowledge sharing behavior by mediating Organizational Citizenship Behavior.

Keyword: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Trust, Knowledge-sharing Behavior*

How to Cite: Latupapua C. V., Lewaherilla N.C., Risambessy A., (2020), Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediasi Kepercayaan Organisasional dan Prilaku Berbagi Pengetahuan, *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 6 (2): 199-212

PENDAHULUAN

Selaras dengan evolusi terhadap sains dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi adanya transisi lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, dengan kondisi ini setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi. (Harmen & Darma, 2018). Hal ini pula menjadi alasan Perguruan Tinggi Swasta di bawah koordinasi LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) sebagai lembaga pendidikan yang juga berorientasi pada profit untuk membiayai operasionalisasinya dan juga untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga masing-masing,

Lebih lanjut Harmen & Darma, 2018 mengemukakan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi harus mampu memberikan kemajuan bagi organisasi itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan manajemen tangguh yang dapat menghasilkan pengetahuan, dan kemudian dapat diresapi setiap individu dalam organisasi dan diharapkan pengetahuan tersebut tidak hilang begitu saja dan perlu didukung infrastruktur penyebaran informasi di lingkungan organisasi. Oleh karena itu pula

manajemen pengetahuan (*knowledge management/KM*) menjadi begitu penting menjadi salah satu bidang dalam proses pembelajaran sebuah organisasi.

Dalam Chiang *et al.* (2011) dijelaskan bahwa unsur dalam KM adalah adopsi, coding, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan, pada kenyataannya berbagi pengetahuan memiliki kontribusi paling penting. Oleh karena itu jika berbagi pengetahuan dilakukan dengan ideal atau memadai akan berdampak pada cara anggota organisasi mengumpulkan pengetahuan yang dirasakan lebih nyaman dan cepat. Boediprasetya *et al.* (2012) menyatakan bahwa pilar atau fondasi lembaga Perguruan tinggi adalah pengetahuan (*Knowledge-base Organization*) dan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dosen dapat dilakukan melalui berbagi pengetahuan (Khanmohammadi, 2014). Penelitian tentang Berbagi Pengetahuan masih sangat terbatas di Indonesia sehingga topik ini masih sangat luas untuk diteliti terutama pada dosen-dosen (Badar & Seniati 2017).

OCB (Perilaku kewargaan organisasi) mengacu pada perilaku diskresioner (sukarela) pekerja di luar aturan formal organisasi. Organisasi (1988) menjelaskan bahwa OCB tidak terdapat pada deskripsi pekerjaan dan merupakan pilihan individu. Sebuah penelitian terbaru yang me-

nyelidiki hubungan antara perilaku berbagi pengetahuan dan OCB (Lo, *et al.* 2014) mengungkapkan bahwa karyawan dengan OCB tinggi akan secara otomatis menghadirkan perilaku berbagi pengetahuan yang lebih tinggi.

Kepercayaan organisasional dipercaya sebagai anteseden berbagi pengetahuan (seperti Zeinabadi dan Salehi (2003), Lin dan Hsiao (2014)). Bakker *et al.* (2006) menemukan bahwa individu cenderung kurang berbagi pengetahuan dengan anggota tim yang dianggap sangat memiliki kemampuan dan berbagi lebih banyak pengetahuan ketika adanya rasa percaya antar anggota tim lainnya dengan prinsip jujur, adil dan berintegritas, walaupun pada kenyataannya penelitian terkait hubungan kepercayaan dan berbagi pengetahuan masih menunjukkan hasil beragam, seperti hasil penelitian menunjukkan hubungan positif (Zeinabadi & Salehi, 2011), (Aryee, Budhwar, & Chen, 2002) maupun hubungan negatif dan tidak signifikan (Chiang *et al.*, 2011).

Menguji hubungan antara kepercayaan dan berbagi pengetahuan adalah penting karena melibatkan *sharing* pengetahuan kepada orang lain atau kolektif seperti tim atau komunitas praktik dengan harapan untuk timbal balik (Wu *et al.*, 2009). Penelitian Levin (2003) juga menunjukkan bahwa kepercayaan berbasis pengaruh dan

kognisi memiliki pengaruh positif pada berbagi pengetahuan pada tingkat individu dan tim (Chowdhury, 2015)

Lebih lanjut, (Bakker, Let al 2006) menguji tiga dimensi kepercayaan: kemampuan, integritas, dan kebajikan. Mereka menemukan bahwa individu cenderung kurang berbagi pengetahuan dengan anggota tim yang dianggap sangat mampu dan berbagi lebih banyak pengetahuan ketika mereka percaya anggota tim lainnya adalah prinsip yang jujur, adil dan diikuti (integritas).

Sondergaard, Kerr, dan Clegg (2007) secara mendalam menunjukkan bahwa kepercayaan bisa menjadi pedang bermata dua. Percaya yang tidak dapat dibenarkan dapat menyebabkan pengguna potensial untuk menahan diri dari mempertanyakan kegunaan pengetahuan dan konteksnya untuk aplikasi, yang mengarah ke penyalahgunaan atau penyalahgunaan pengetahuan.

Hipotesis I: *Terdapat Pengaruh Kepercayaan terhadap Perilaku berbagi Pengetahuan*

Kepercayaan adalah bagian dari norma dan nilai organisasi, dan diekspresikan melalui tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, pengambilan resiko, pertukaran informasi, pembuatan keputusan, manajemen performa dan kolaborasi. Kepercayaan adalah hasil dari suatu reaksi hubungan sosial yang menyenangkan. Tingkat kepercayaan bawahan yang tinggi

terhadap pimpinan dalam organisasi akan meningkatkan OCB bawahan (Blau, 1964; Holmes, 1981). Menurut Blomqvist & Ståhle, (2000) kepercayaan dapat diciptakan dengan sebuah konstruksi kredibilitas yang bisa berupa kejujuran, kompetensi dan semangat maupun kepercayaan dalam konteks integritas, karakter dan kemampuan untuk mengarahkan pengawas, ketika kepercayaan dalam organisasi dilakukan oleh keyakinan individual yang disinergikan dengan organisasi dan melalui pengalaman perilaku positif dari orang-orang yang dipercaya (Robbins dan Coulter, 2005).

Dalam literatur manajemen, pentingnya OCB diyakini merupakan antecedent efektivitas organisasi dan hasil positif lainnya seperti keinginan bawahan untuk bertahan dalam organisasi maupun berbagi pengetahuan (MacKensie *et al.*, 1999). Beberapa studi sebelumnya telah mengajukan 2 dimensi perilaku kewargaan yaitu *con-scientiousness* dan *altruism* setelah itu disusul dengan dimensi lainnya yaitu *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Dalam konteks keterkaitan dengan berbagi pengetahuan, dimensi-dimensi perilaku organisasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Meskipun berbagi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh motivasi menolong orang lain, dalam beberapa kasus di mana bawahan atau anggota

memperkenalkan anggota baru, altruisme merupakan suatu tindakan membantu yang didasari pada perilaku pemikiran bahwa membantu orang lain dalam bekerja merupakan tugas yang sangat relevan secara organisatoris. Oleh sebab itu, berbagi pengetahuan adalah suatu praktik yang sinonim dengan altruisme (Farh *et al.*, 2004), di mana berbagi pengetahuan dapat membantu anggota baru agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan. Hal tersebut juga memberi keuntungan bagi organisasi secara keseluruhan dengan mereduksi biaya pelatihan.

Hipotesis 2: Ada pengaruh kepercayaan organisasional terhadap perilaku berbagi pengetahuan dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasi

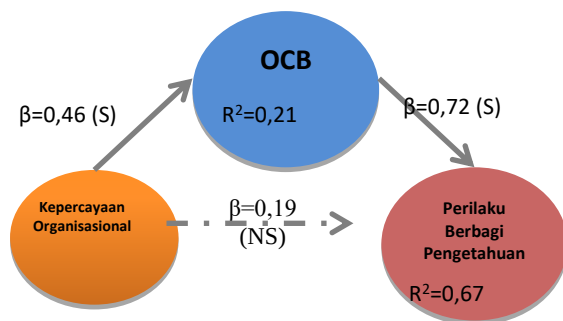
METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan Dosen di Universitas Swasta PTS di Maluku di bawah koordinasi LLDIKTI XII Maluku dan Maluku Utara. Berdasarkan data dosen jumlah dosen di 3 institusi ini ada 72, dengan menggunakan teknik *sampling purposive* dengan kriteria antara lain Dosen Tetap berstatus Pegawai negeri sipil (PNS/DPK) dan masa kerja dosen lebih dari 2 tahun, maka sampel penelitian ini adalah 56 responden. Metode statistika inferensia yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Partial Least Square (PLS) dengan WarpPLS 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji kelayakan model pengaruh variabel Kepercayaan Organisasi (X), dan pengaruh variabel Kepercayaan organisasional terhadap perilaku berbagi pengetahuan dengan mediasi OCB (Z) maka diperlu analisis dengan menggunakan warp PLS 5.0.



Gambar 1. Model Hasil Penelitian
Keterangan

(S) = Signifikan

(NS) = Non Signifikan

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel kepercayaan organisasi, OCB sebagai variabel mediasi menerangkan bahwa penambahan ini memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas perilaku berbagi sebagai penjelas perilaku berbagi pengetahuan.

Interpretasi dari tabel dan gambar tersebut yaitu hubungan antar variabel yang dijelaskan sebagai berikut: (1).

Kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,189 ($p>0,068$) memberikan keputusan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Analisis ini menjelaskan bahwa tingkat kepercayaan pada organisasi tidak dapat secara langsung menjelaskan perilaku berbagi pengetahuan. (2) Kepercayaan organisasi terhadap OCB mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,457 ($p<0,001$) memberikan keputusan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa tingginya kepercayaan pada organisasi akan menguatkan perilaku kewargaan organisasi. (3) OCB terhadap perilaku berbagi pengetahuan mempunyai koefisien dengan arah positif. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,722 ($p<0,001$) memberikan keputusan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Tabel 1 Hasil Pengujian Koefisien Jalur Pada *Inner Model*

Hubungan antar Variabel		Koefisien jalur	Deviasi Standar	P	Keputusan
Kepercayaan Organisasional-> Perilaku Berbagi Pengetahuan		0,189	0,125	0,068	Pengaruh positif, tidak Signifikan
Kepercayaan Organisasional ->OCB		0,457	0,113	<0,001	Pengaruh positif, Signifikan
OCB-> Perilaku Berbagi Pengetahuan		0,722	0,103	<0,001	Pengaruh positif, Signifikan

Hasil analisis ini menjelaskan bahwa **organisasional terhadap perilaku tingginya OCB akan memperkuat perilaku berbagi pengetahuan.**

berbagi pengetahuan. Metode pemeriksaan Hipotesis ini dibuktikan melalui koefisien pada uji mediasi dapat dilakukan dengan jalur pada hubungan keadilan organis- memeriksa jalur secara tidak langsung. asional terhadap perilaku berbagi pengeta- Untuk menguji variabel mediasi OCB dalam huan sebesar 0,409 ($p < 0,05$), sehingga hubungannya antara variabel kepercayaan hipotesis H1 diterima organisasional dan perilaku berbagi **H2: Ada pengaruh kepercayaan organisasional terhadap perilaku berbagi pengetahuan memiliki pengaruh tidak langsung dengan nilai koefisien sebesar 0,330 dengan $p < 0,10$ ($<0,001$) yang perilaku kewargaan organisasi.** berarti bahwa signifikan, sehingga OCB Hipotesis H2 menyatakan bahwa ada pe- adalah variabel mediasi. ngaruh kepercayaan organisasional ter-

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesa Dengan Metode Mediasi 2 Segmen

Hipotesa	Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel dependen	Koefisien jalur tidak langsung	p-value	Ket
H2	Keadilan Organisasional	Kepercayaan Organisasional	Perilaku Berbagi Pengetahuan	0.330	0,001	Mediasi sempurna

Dengan hasil pengaruh kepercayaan dimediasi oleh perilaku kewargaan organi- organisasional ke perilaku berbagi penge- sasi.

adalah tidak signifikan maka OCB Pembuktikan hipotesis ini berhu- dan komitmen organisasi adalah Mediasi bungan dengan hasil uji dua koefisien jalur yang melewati kepercayaan organisasi, sempurna (*full mediation*).

-Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa:

H1: Ada pengaruh keadilan

Koefisien jalur tidak langsung dari keper- cayaan organisasi terhadap perilaku ber- bagi pengetahuan dengan mediasi OCB

sebesar 0,330 ($p < 0,001$) adalah signifikan. Maka H2 adalah diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

Hubungan antara kepercayaan organisasional yang ditemukan berhubungan tidak signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan memberi makna bahwa kepercayaan dosen kepada organisasi yang tinggi tidak serta merta mendorong perilaku dosen dalam berbagi pengetahuan atau dengan kata lain kepercayaan organisasi yang terefleksi dalam keterbukaan, kompetensi, kepedulian, keandalan dan identifikasi bukan merupakan variabel penting dalam mendorong perilaku berbagi pengetahuan dosen baik menyumbangkan maupun mengumpulkan pengetahuan.

Dosen dalam menjalankan tugasnya mengarah pada tridharma perguruan tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, pengabdian pada masyarakat, namun banyak fenomena yang terjadi di lapangan dosen belum maksimal melaksanakan tugas-tugas ini secara baik. Dosen dianggap tidak disiplin terutama dalam hal pelaksanaan ketuntasan belajar dengan jumlah tatap muka yang tidak mencukupi target minimal tatap muka. Pengawasan yang kurang dari lembaga ke dosen juga menjadi kendala utama, namun dilain sisi pihak lembaga

tidak dapat memberi *punishment* yang tegas karena upah/honor yang tidak sebanding berdampak pada kesejahteraan dosen. Hal inilah yang membuat dosen yang mencari usaha di luar kampus, seperti mengajar di lembaga lain, menjadi konsultan, wirausaha, sehingga waktunya kadang lebih banyak mengurus usaha sampingan. Sejalan dengan apa yang disampaikan dalam penelitian (Lubis, 2014) bahwa beberapa dosen karena kesibukannya di luar kampus sehingga tidak membimbing tepat waktu sesuai janjinya dengan mahasiswa sehingga mahasiswa sering kecewa dan sebagainya.

Kepercayaan merupakan faktor pra-kondisi yang sangat penting bagi proses pertukaran pengetahuan. Premis dasarnya adalah bahwa orang lain juga akan ikut melakukan hal yang sama, dalam hal ini adalah berbagi pengetahuan. Menurut Paliszkievicz (2010), orang yang percaya, yakin bahwa orang lain: (1) melakukan tindakan-tindakan yang membawa keuntungan bagi organisasi, (2) bertindak secara jujur, dan (3) berperilaku atau memberi respons yang dapat diprediksi dan dengan cara yang saling memberi keuntungan. Kepercayaan dan keterbukaan dalam budaya organisasi mendorong berbagi pengetahuan di antara karyawan dan perilaku yang layak dipercaya meningkatkan kecepatan komunikasi dengan memberikan we-

wenang pada rekan kerja dalam berbagi masalah dan pengetahuan pribadi dengan lebih leluasa (Kim dan Lee, 2006).

2. Pengaruh Kepercayaan Organisasional Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dimediasi Oleh Perilaku Kewargaan Organisasi

Hasil analisis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepercayaan organisasional dan perilaku berbagi pengetahuan dimediasi oleh variabel perilaku kewargaan organisasi. Dalam literatur manajemen, pentingnya OCB diyakini merupakan antecedent efektivitas organisasi dan hasil positif lainnya seperti keinginan bawahan untuk bertahan dalam organisasi maupun berbagi pengetahuan (MacKensie *et al.*, 1999). Beberapa studi sebelumnya telah mengajukan 2 indikator perilaku kewargaan yaitu *conscientiousness* dan *altruism* dan setelah itu disusul dengan indikator lainnya yaitu *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue*. Dalam konteks keterkaitan dengan berbagi pengetahuan, indikator-indikator perilaku organisasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda. Meskipun berbagi pengetahuan sangat dipengaruhi oleh motivasi menolong orang lain, dalam beberapa kasus dimana bawahan atau anggota memperkenalkan anggota baru, altruisme merupakan suatu tindakan membantu yang di dasar pada perilaku pemikiran bahwa membantu orang lain dalam bekerja merupakan tugas yang

sangat relevan secara organisatoris. Oleh sebab itu, berbagi pengetahuan adalah suatu praktik yang sinonim dengan altruisme, di mana berbagi pengetahuan dapat membantu anggota baru agar dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan. Hal tersebut juga memberi keuntungan bagi organisasi secara keseluruhan dengan mereduksi biaya pelatihan.

Kebaikan (*courtesy*) meliputi beberapa perilaku seperti berhati-hati dalam bersikap terhadap orang lain dan kecenderungan menghindari membuat masalah dengan rekan kerja. Dengan demikian, berbagi pengetahuan juga dipengaruhi oleh kebaikan (*courtesy*) entah pengetahuan yang dibagi mempengaruhi performa orang yang menerimanya atau tidak. Interpretasi selanjutnya terhadap kebaikan (*courtesy*) lebih melihat bawahan dalam konteks interaksi pengetahuan secara timbal-balik di mana nilai altruisme atau kebaikan tanpa harapan spesifik untuk diperlakukan sebaliknya. Tetapi dengan suatu harapan bahwa interaksi pengetahuan yang sama akan dilakukan oleh orang lain ketika dibutuhkan (Wasko dan Teigland, 2004). Aliei (2011); Al-Zu'bi *et al.* (2011) menemukan bahwa OCB merupakan antecedent perilaku berbagi pengetahuan.

SIMPULAN

Kepercayaan organisasional belum memiliki peran sebagai sebagai pendorong perilaku berbagi pengetahuan. Artinya bahwa jika adanya kepercayaan organisasional pada dosen DPK LLDIKTI XII tidak serta merta dapat meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan secara langsung. Dengan hasil ini pula disimpulkan bahwa OCB memediasi penuh pengaruh antara kepercayaan organisasional dan perilaku berbagi pengetahuan. Artinya bahwa dengan adanya OCB dosen maka kepercayaan organisasional yang langsung tidak akan mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, sehingga dapat dikatakan bahwa OCB memiliki peran penting menjembatani hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliei, M., Ashrafib., Dan Aghayan, S. (2011). Studying The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Knowledge Sharing (Case Study Knowledge-Based Organizations). *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business..* Vol 3, No 3
- Al'zubi Ha. (2011). A Study Of Relationship Between Organizational Justice And Job Satisfaction. *International Journal Of Business And Management* Vol. 5, No. 12;
- Aryee, S., Budhwar, P. S., & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 285(March), 267–285.
- Badar, E. F., & Seniati, A. N. L. (2017). Pengaruh Trust Terhadap Berbagi Pengetahuan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Dosen Perguruan Tinggi. *Indigenous*, 2(1), 7–27.
- Bakker, M., Leenders, R. T. A. J., Gabbay, S. M., Kratzer, J., & Engelen, J. M. L. Van. (2006). Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects. *The Learning Organization*, 13(6), 594–605. <http://doi.org/10.1108/09696470610705479>
- Blomqvist, K., & Ståhle, P. (2000). Building organizational trust. Paper Presented at the 16th Annual IMP Conference, Bath: England, (1974). Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Building+Organization+Trust#0\http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Building+organizational+trust#0>
- Boediprasetya, A., Siswanto, J., Sutoko, M. S., Suryadi, K., Bisnis, F., Widyatama, U., ... Industri, M. (2012). *Prosiding Seminar Nasional Teknoin 2012* ISBN No . 978-979-96964-3-9 Model Konseptual Aktivitas Knowledge Sharing antar Dosen di Perguruan Tinggi dalam Melaksanakan Penelitian Bidang Teknik Industri Yogyakarta , 10 November 2012, (978), 3–10.
- Chiang, H., Han, T.-S., & Chuang, J.-S. (2011). The relationship between high-commitment HRM and knowledge-sharing behavior and its mediators. *International Journal of Manpower*, 32, 604–622. <http://doi.org/10.1108/01437721111158224>
- Chowdhury, A. H. (2015). Trust and workplace spirituality on knowledge sharing behaviour Perspective from non-academic staff of. <http://doi.org/10.1108/TLO-05-2015-0032>
- Harmen, H., & Darma, M. T. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa). *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 114–129.
- Khanmohammadi, M. (2014). The Main factors Influencing Knowledge sharing in private Universities of Malaysia. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 6(3), 116–131.
- Lo, C. H., Nieh, F. P., Pong, C. Y., & Chiu, T. S. (2014). A study on the correlations between knowledge sharing behavior and organizational citizenship behavior in catering industry: The viewpoint of theory of planned behavior. *Anthropologist*, 17(3), 873–881.

- Lubis, C. P. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 29-36.
- Robbin, Stephen P & Mary Coulter . (2010). *Manajemen Jilid I/ Stepehen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabram, Wibi hardani. - Ed.10 , Cet.13 - Jakarta : Erlangga.*
- Wasko, M. M., & Faraj, S. (2005). Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practice. *MIS Quarterly*, 29, 35-57
- Wu, W., Lin, C., Hsu, B., Yeh, R., Ze, Y., Village, T., & Township, C. (2009). Interpersonal Trust And Knowledge Sharing : Moderating Effects Of Individual Altruism And A Social Interaction Environment, 37(168), 83-94.
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(Iceepsy), 1472-1481.
<http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.38>