



Efek Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan

The Effect of Organizational Commitment Mediation to Organizational Trust on Knowledge Sharing Behavior

Conchita V. Latupapua¹, Harvey Hiariey¹, Adolop Larwaku¹

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding Email: ars5clay@gmail.com

Abstrak

Di era kemajuan ilmu dan teknologi saat ini, pengetahuan memiliki peran penting bagi organisasi-organisasi. Di sisi yang berbeda banyak organisasi dihadapkan pada masalah pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management*). Perkembangan *Knowledge Management* saat ini menjadi perhatian banyak peneliti. Salah satu unsur dalam *Knowledge Management* yang dianggap krusial yakni berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan jika dilakukan secara ideal dalam lingkungan organisasi akan berdampak terhadap individu. Perguruan tinggi sebagai organisasi berbasis pengetahuan memiliki fungsi penting dalam penciptaan dan penyebarluasan pengetahuan. Akademisi cenderung untuk berpegang erat pada pengetahuan dan enggan untuk menyebarkan sumber daya intelektualnya. Studi ini mengetahui peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi pada pengaruh antara kepercayaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan. Sampel penelitian ini adalah 52 responden. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial yaitu *Structure Equation Model* dengan menggunakan smartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan secara langsung dan kepercayaan organisasi mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan dengan mediasi komitmen organisasi.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepercayaan Organisasi, Perilaku Berbagi Pengetahuan

Abstract

In the era of advances in science and technology today, knowledge has an important role for organizations. On the other side, many organizations are faced with knowledge management problems. The development of Knowledge Management is currently the concern of many researchers. One of the elements in Knowledge Management that is considered crucial is the knowledge sharing. Ideal practice of knowledge sharing in an organizational environment will have an impact on individuals. Higher education as a knowledge-based organization has an important function in the creation and dissemination of knowledge. Academics tend to cling to knowledge and are reluctant to spread their intellectual resources. This study examines the effects of organizational commitment as mediation to the effect of organisational trust and knowledge sharing behavior. Sample in the research is 52 lecturers of Economy and Business Faculty, Pattimura University. Collected data then analyzed with descriptive and inferential statistics Structure Equation Model using smartLPS 3. The result shows that organizational trust directly affect the knowledge sharing behavior and organizational trust can affects knowledge sharing behavior with mediation of organizational commitment.

Keywords: Organizational Trust, Organizational Commitment, Knowledge Sharing behavior

How to Cite: Latupapua, C.V., Hiariey, H. & Larwaku, A. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepercayaan Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen). 7 (2): 206-214

PENDAHULUAN

Memasuki *Knowledge* era, pengetahuan memiliki peran penting bagi organisasi dan merupakan salah satu aset paling berharga saat memasuki ekonomi berbasis pengetahuan (Amayah 2013; Fullwood et al. 2013; Goh & Sandhu 2013). Peranan ini pula yang menjadi fondasi utama organisasi-organisasi dalam melakukan berbagi pengetahuan dengan baik karena merupakan bagian dari eksistensi organisasi berbasis pengetahuan.

Sebagai agen pengumpulan dan diseminasi pengetahuan lembaga Perguruan Tinggi memiliki peran yang sangat krusial dalam mengelola kekayaan intelektualnya, yang akan berdampak pada terciptanya perguruan tinggi yang inovatif, adaptif, dan unggul (Sopandi & S.Saud 2016). Dari berbagai bentuk Perguruan Tinggi, universitas berperan membangun pengetahuan melalui energi manusia yang kreatif, dan kemampuan ilmiah yang maju yang dimiliki. (Owaidah & Aljuhani 2014).

Aktivitas sumber daya manusia di perguruan tinggi yang sangat bergantung pada interaksi antara dosen dengan dosen, dan dosen dengan mahasiswa, serta dosen dengan stakeholder pendidikan lainnya, sangat penting untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang baik (Budiadnyana et al. 2021). Namun banyak penelitian menemukan bahwa terdapat banyak kendala yang tak terhindarkan pada aktivitas berbagi pengetahuan dalam organisasi perguruan tinggi, salah satunya adalah ketika dosen menganggap pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja sebagai bagian dari kemampuan individu. Oleh karena itu, dosen akan enggan

untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain atau hanya akan berbagi sebagian dari pengetahuan (Aman & Asbari, 2020; Asbari, Nurhayati, et al., 2019; Asbari & Novitasari, 2020; Purwanto, Asbari, et al., 2020; Santoso, Tukiran, et al., 2020)

Sebagai aset organisasi, dosen diharapkan memiliki *soft skill* dan *hard skill* untuk menjawab tantangan di era 4.0. Hal ini sejalan dengan Asbari et al. (2019) mendalilkan bahwa tantangan baru yang mempengaruhi pendidikan adalah perubahan dramatis yang datang dari revolusi industri 4.0 yang mana membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang lebih berkualitas, gesit, adaptif dan tanggap terhadap perubahan yang cepat.

Knowledge management pada institusi perguruan tinggi seperti universitas lebih terfokus kepada aktivitas menerima, membuat, menyimpan, berbagi dan mengelola ilmu pengetahuan dengan tujuan untuk mencapai target dari institusi tersebut Ridzuan, Kian Sam Hong, (2008). Dalam (Chiang et al. 2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa unsur dalam *knowledge management* yakni adopsi, *coding*, penyimpanan, berbagi dan pemanfaatan pengetahuan, namun pada kenyataannya berbagi pengetahuan memiliki kontribusi paling penting, oleh karena itu jika berbagi pengetahuan dilakukan secara ideal dalam lingkungan organisasi akan berdampak terhadap anggota organisasi. Berbagi pengetahuan akan berdampak pada pengetahuan individu yang bertambah dan akan membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam organisasi secara efisien dan efektif, selain itu juga ada rasa nyaman ketika me-

miliki pengetahuan baru, namun berbagi pengetahuan juga dapat terjadi jika seseorang individu bersedia berbagi informasi atau modal intelektual kepada orang lain (Latupapua 2016).

Kepercayaan merupakan tingkat ekspektasi positif yang ditunjukkan pegawai terhadap manajemen. Bila pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi ke organisasi tempat bekerja maka apa yang menjadi tujuan organisasi akan mudah diterima (Mc Shane, 2008).

Berdasarkan pendapat ini dapat dipahami bahwa kepercayaan pada berhubungan dengan perasaan seseorang terhadap suatu objek yang didasarkan pada berbagai pertimbangan. Dalam penelitian ini menggunakan lima dimensi dalam mengukur kepercayaan. Menurut C.-P. Lin, (2007) *integrity, competence, consistency, loyalty, dan openness*.

Luthans, (2006) komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi atau suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi dan dapat diukur dengan indikator: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan (Sopiah, 2008). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan khusus yang ada pada pegawai yang sudah merasa bahwa organisasi merupakan hal terpenting dalam kehidupan kerja yang ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan selalu menghargai nilai-nilai atau prosedur yang ada dalam organisasi. Dalam mengukur penelitian ini digunakan tiga dimensi dikemukakan oleh Allen dan Mayer Robbins dan Judge, (2008) tiga aspek terpisah komitmen organisasi adalah sebagai berikut Ko-

mitmen Afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normatif

Dalam *knowledge management*, berbagi pengetahuan adalah salah satu proses yang mendukung terealisasinya manajemen pengetahuan. Berbagi pengetahuan merupakan proses utama dari bagian *knowledge management* yang intinya adalah memberikan kesempatan yang luas untuk belajar (*learning*) kepada seluruh anggota di dalam organisasi sehingga mampu untuk meningkatkan kemampuan secara mandiri (Tobing, 2007). Dalam *Knowledge Management*, diharapkan seorang karyawan mempelajari sesuatu maka karyawan lainnya di dalam organisasi atau perusahaan tersebut juga mengetahui atau mengerti apa yang dipelajari oleh karyawan tersebut (Tiwana, 2000). Maka sebab itu, perilaku berbagi pengetahuan yang efektif agar berhasil dibagikan atau di jalankan dalam suatu organisasi. *Knowledge sharing* merupakan proses sistematis untuk mengirimkan, mendistribusikan dan mendiseminasikan pengetahuan dengan konteks multidimensi dari seseorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan metode dan media yang variatif. Berbagi pengetahuan merupakan perilaku individu dalam membagikan pengetahuan yang dimilikinya kepada anggota lain di dalam organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasinya. Berbagi pengetahuan merupakan budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan antar anggota di dalam suatu organisasi (Chieh-Peng Lin 2007) Dalam mengukur *knowledge sharing* dapat menggunakan dua dimensi yang terdiri dari *donating knowledge* yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual yang

dimiliki kepada orang lain dan *collecting knowledge* yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dan meminta dari orang lain modal intelektualnya.

Kepercayaan organisasi adalah seseorang memiliki keyakinan pada suatu objek dan integritas dalam menjalankan suatu tugas dengan baik dalam lingkungan organisasi. Menurut penelitian Holste & Fields, (2010) menemukan bahwa berbagai tingkatan pada dua tipe kepercayaan organisasi memengaruhi kerelaan anggota untuk berbagi dan menggunakan pengetahuan kepercayaan berdasarkan pengaruh mempunyai efek yang lebih signifikan terhadap kerelaan berbagi pengetahuan. Menurut Renzl, (2008) dalam penelitiannya menyatakan secara spesifik kepercayaan dalam manajemen meningkatkan tindakan berbagi pengetahuan melalui pengurangan rasa takut akan hilangnya nilai unik dari seseorang dan meningkatkan keinginan untuk mendokumentasikan pengetahuan. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Badar & Seniati, (2017) bahwa terdapat pengaruh kepercayaan secara positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan dosen. Pada penelitian lain Menurut Mooradian, & Matzler, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh secara signifikan terhadap berbagi pengetahuan. Hasil temuan Pravitasari (2017) menyatakan bahwa kepercayaan berpengaruh positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

H1: Terdapat pengaruh positif kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan

Komitmen adalah organisasi sebagai "keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras se-

suai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi Luthans, (2006). Hasil penelitian Neyesani, Mohammadreza, et al., (2013) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hasil penelitian lain Imamoglu, Ince & Atakay, (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini menjadi penting bagi pemimpin untuk menumbuhkan komitmen di dalam pegawai untuk termotivasi dalam berbagi pengetahuan baik mengumpulkan dan menyumbangkan. Selain itu dalam penelitian Chiang et al., (2011) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepercayaan dan perilaku berbagi pengetahuan, hal lain yang dilihat adalah dukungan organisasi merupakan hal yang perlu dilakukan dalam organisasi, ketika pegawai dalam organisasi merasa dihargai maka, secara natural memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan berbagi pengetahuan. Dalam studi yang dilakukan oleh Indra (2014) kepercayaan dan komitmen organisasi merupakan variabel mediasi dalam melakukan perilaku berbagi pengetahuan, kepercayaan mampu memediasi dukungan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian Latupapua, (2019) juga menyatakan bahwa perilaku kewargan organisasi (OCB) dan komitmen organisasi memediasi kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

H2: Komitmen organisasi memediasi hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah tipe penelitian yang bersifat *explanatory research*. Penelitian melibatkan Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Berdasarkan data Dosen jumlah dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis ini ada 107 dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana dan rumus Slovin maka sampel penelitian ini adalah 52 responden. Metode statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*

Uji kelayakan model menggunakan SMART PLS 3 diawali dengan Menilai Model Fit dari sebuah model Penelitian. Tahapan Awal yakni *Evaluation of measurement model* dengan menilai *Convergent Validity* yang dinilai melalui nilai *Loading Factor, Average Variance Extracted (AVE) dan communality*, untuk *Discriminant Validity* yang dinilai melalui *Cross Loading* dan akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten dan *Composite reability* yang diukur dari nilai *cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*, yang nilai disarikan pada tabel berikut ini:

HASIL DAN PEMBAHASAN

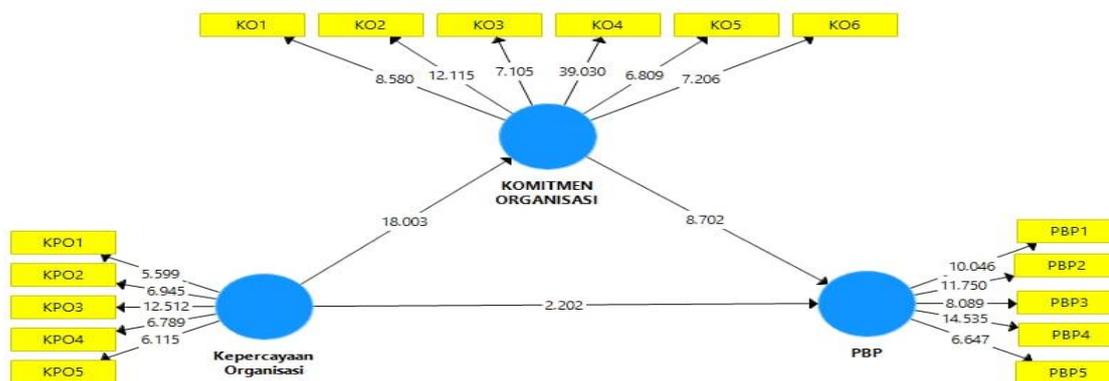
Tabel 1 Konstruk Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepercayaan Organisasi	0.768	0.822	0.844	0.576
Komitmen Organisasi	0.877	0.908	0.906	0.618
Perilaku Berbagi Pengetahuan	0.861	0.862	0.915	0.782

Sumber : data diolah, 2021

Setelah ringkasan tabel di atas maka dapat dilanjutkan dengan tahapan kedua yaitu Pengu-

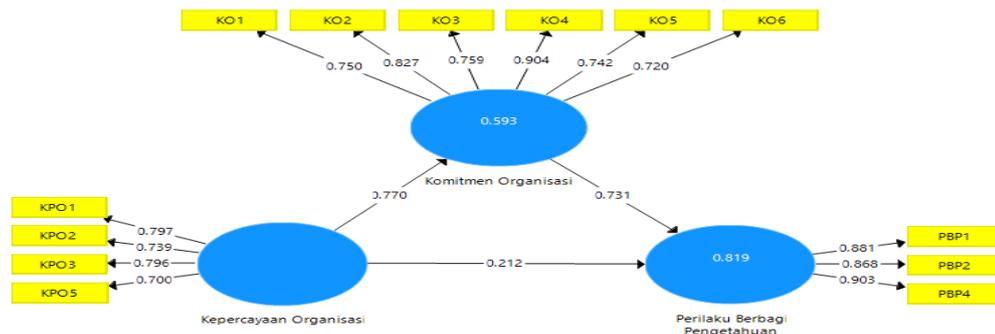
jian model struktural yang dapat disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Model Struktural iterasi 1

Hasil model struktural memperlihatkan adanya nilai *outer Loading* yang masih di bawah 0.7 maka dilakukan iterasi 3 dengan hasil yang

sudah memenuhi kriteria, seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2 Model Struktural iterasi 3

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS mengandung seluruh variabel pendukung diuji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel kepercayaan organisasi, komitmen organisasi sebagai variabel me-

diiasi menerangkan bahwa penambahan ini memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelasan perilaku berbagi pengetahuan. Maka dari itu dapat diinterpretasikan yaitu hubungan antar variabel dapat dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Antar Variabel	T Statistics	P Values
Kepercayaan Organisasi -> Perilaku Berbagi Pengetahuan	0,212	0,008
Komitmen Organisasi -> Komitmen Organisasi -> Perilaku Berbagi Pengetahuan	0,563	0,000

Hasil pengujian hipotesis 1 yakni pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan menunjukkan nilai *p-value* 0,008 mengingat nilai *p-value* lebih kecil dari *level of significance* 0,05. Maka bukti empiris menerima adanya pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan H1 diterima.

Hasil pengujian koefisien pengaruh tidak langsung dengan *mediator* komitmen organisasi dalam kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan, hipotesis dijelaskan di bawah ini.

Pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan melalui komitmen

organisasi diperoleh *p-value* 0,000. Mengingat bahwa *p-value* lebih kecil dari *level of significance* 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan melalui komitmen organisasi.

Oleh karena itu komitmen organisasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. H2 Diterima kepercayaan organisasi dapat membuat proses perilaku berbagi pengetahuan berjalan dengan baik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura, memberikan makna bahwa semakin baik kepercayaan organi-

sasi maka perilaku berbagi pengetahuan tinggi atau dengan kata lain bahwa indikator dalam variabel ini memiliki peran yang kuat baik keterbukaan, kompetensi, integritas, loyalitas dan konsistensi merupakan variabel penting dalam mendorong perilaku berbagi pengetahuan dosen baik menyumbang maupun mengumpulkan pengetahuan baru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dosen merasa memiliki keinginan berbagi pengetahuan yang tinggi apabila kepercayaan dosen kepada organisasi sangat tinggi. Dengan hasil temuan ini secara empiris pimpinan harus lebih memperhatikan kepercayaan organisasi karena hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura menjadi lebih baik. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian Renzl, (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara spesifik kepercayaan dalam manajemen meningkatkan tindakan berbagi pengetahuan melalui pengurangan rasa takut akan hilangnya nilai unik dari seseorang dan meningkatkan keinginan untuk mendokumentasikan pengetahuan. Pada penelitian lain Cheng, Yeh, & Tu, (2008) menyatakan bahwa kepercayaan merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi tindakan berbagi pengetahuan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan pengujian hubungan tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Latupapua (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi

memediasi kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

Pada hasil mediasi menggambarkan bahwa komitmen organisasi mampu menghubungkan variabel kepercayaan organisasi dan perilaku berbagi pengetahuan. Komitmen organisasi pada pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan berperan sebagai mediasi parsial yang berarti. Kepercayaan organisasi dapat mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan secara langsung dan melalui mediasi komitmen organisasi. Secara empiris hasil analisis membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi variabel *intervening* yang berperan sebagai mediasi pada hubungan kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan secara parsial. Jadi kepercayaan Dosen terhadap organisasi dengan ada atau tidak adanya komitmen organisasi sudah mampu meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan. Berdasarkan kondisi di lapangan kepercayaan organisasi pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura sudah cukup baik dan proses perilaku berbagi pengetahuan dalam organisasi tidak mengalami kendala, yang berarti para dosen memiliki komitmen yang kuat dalam melakukan perilaku berbagi pengetahuan.

SIMPULAN

Kepercayaan organisasi berpengaruh terhadap perilaku berbagi pengetahuan bagi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura. Pengaruh positif ini merupakan bukti bahwa semakin baik kepercayaan organisasi akan semakin meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan Dosen. Dengan hasil Komitmen organisasi

mampu menjadi mediasi pada pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Peran komitmen organisasi sebagai mediasi *partial* ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menjembatani pengaruh kepercayaan organisasi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini membuktikan bahwa kepercayaan organisasi mampu berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku berbagi pengetahuan dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura.

DAFTAR PUSTAKA

- Amayah, A.T., 2013. Determinants of knowledge sharing in a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 17(3), pp.454-471. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2012-0369>.
- Asbari, M. et al., 2019. *Dinamika Pendidikan*, 14(2), pp.227-243.
- Badar, E.F. & Seniati, A.Ni.L., 2017. Pengaruh Trust Terhadap Berbagi Pengetahuan Melalui Mediasi Komitmen Organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1), pp.7-27.
- Budiadnyana, G.N. et al., 2021. Rahasia Membangun Perilaku Inovatif Dosen: Dari Kepercayaan Interpersonal hingga Berbagi Pengetahuan. , 5(1), pp.327-348.
- Cheng, J.H., Yeh, C.H. & Tu, C.W., 2008. Trust and knowledge sharing in green supply chains. *Supply Chain Management*, 13(4), pp.283-295.
- 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, pp.604-622.
- Chiang, H.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(5), pp.604-622.
- Fullwood, R., Rowley, J. & Delbridge, R., 2013. Knowledge sharing amongst academics in UK universities. *Journal of Knowledge Management*, 17(1), pp.123-136. Available at: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13673271311300831>.
- Goh, S.K. & Sandhu, M.S., 2013. Knowledge Sharing Among Malaysian Academics: Influence of Affective Commitment and Trust. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(1), pp.38-48.
- Holste, J.S. & Fields, D., 2010. Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, 14(1), pp.128-140.
- Imamoglu, S.Z. et al., 2019. ScienceDirect ScienceDirect The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Organizational Knowledge Sharing and Firm Performance The Effect of Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Perform. *Procedia Computer Science*, 158, pp.899-906.
- Indra, M.I.S., 2014. Muhammad Ibnu Sina Indra; Pengaruh Dukungan Organisasi ... , 2(April).
- Latupapua, C.V., 2016. Conceptual Model of Knowledge Sharing. , 5(7), pp.19-27.
- Latupapua, C.V., 2019. Empirical Models Share of Knowledge at Private University Lecturers in Maluku.
- Lin, C.-P., 2007. To share or not to share: modeling knowledge sharing using exchange ideology as a moderator. *Personnel Review*, 36(3), pp.457-475.
- Lin, C.-P., 2007. To share or not to share: Modeling tacit knowledge sharing, its mediators and antecedents. *Journal of business ethics*, 70(4), 411.
- Luthans, F., 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, Yogyakarta: Andi.
- Mc Shane, S.L. dan M.A.V.G., 2008. *Organizational Behavior*, New York: Mc- Graw-Hill.
- Mooradian, T. et al., 2014. Management Learning Todd Mooradian , Birgit Renzl.
- Neyesani, Mohammadreza, et al., , 2013. The Necessity of Organizational Commitment for Knowledge Sharing. *Journal of Sociological Research* 4 (1).
- Owaidah, F. & Aljuhani, A., 2014. Knowledge Sharing Behaviour among PhD Students. , 6(4), pp.212-228.
- Pravitasari, E., 2017. Kepercayaan Sebagai Antecedent Berbagi Pengetahuan. , pp.84-93.
- Renzl, B., 2008. Trust in management and knowledge sharing: The mediating effects of fear and knowledge documentation. *Omega*, 36(2), pp.206-220.
- Ridzuan, Abang Ahmad, Kian Sam Hong, and M.A.A., 2008. Knowledge management practices in higher learning institutions in Sarawak. *Asian Journal of University Education* 4(1):69-89.
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sopandi, O.D. & S.Saud, U., 2016. Implementasi Knowledge Management Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXIII(2), p.Hal. 1-13. Available at: <http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/view/5629/3822>.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Tiwana, A., 2000. The Knowledge Management Toolkit:

Orchestrating IT, Strategy and Knowledge
Paliform. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Inc. Ilmu.
Tobing, P.L., 2007. *Knowledge management: konsep,
arsitektur dan implementasi.*, Yogyakarta: Graha