

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Locus of Control*

The Effect of Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior and Work Engagement mediated by Locus of Control on Employees of PT. Telkom Agarwood Access

Kumala Putri Ayatullah* & Muhammad Irfan Nasution

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Diterima: 10 Agustus 2023; Direview: 17 Agustus 2023; Disetujui: 31 Agustus 2023

*Corresponding Email: kumalaputri080@gmail.com

Abstrak

Penulisan ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behaviour* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *locus of control* karyawan PT. Telkom Akses Gaharu. Penelitian ini memfokuskan pada masalah untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan tujuan untuk mencapai setiap tujuan organisasi. Adapun indikator sebagai alat ukur pada penelitian ini menggunakan teori yang disampaikan Afsar, et. al. (2018). Data yang dikumpulkan pada penelitian ini diperoleh berdasarkan data primer serta sekunder dengan populasi penelitiannya sebanyak 150 orang pegawai dengan jumlah sampel 50 pegawai di PT Telkom Akses Gaharu dipilih secara proporsional *random sampling* dan diteliti secara kuantitatif. Hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *organizational citizenship* dan *work engagement* di dalam suatu organisasi yang mencakup kualitas dan kinerja baik pada tiap individu maupun tim diperlukannya *knowledge sharing*.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing; Organizational Citizenship; Work Engagement; Locus of Control.*

Abstract

This article aims to examine the effect of *knowledge sharing* on *organizational citizenship behaviour* and *work engagement* mediated by *locus of control* among employees of PT. Telkom Gaharu Access. This research focuses in improving the quality of work by the employees with the aim of achieving each organizational goal. The indicators as measuring tools in this study use the theory presented by Afsar, et. al. (2018). The data collected in this study were obtained based on primary data and secondary data with 50 person employees as sample from total population is 150 employees at PT. Telkom Access Gaharu with proportional random sampling method. This research conducted by quantitative method. The findings in this study indicate that in order to increase *organizational citizenship* and *work involvement* within an organization which includes quality and performance both for each individual and *knowledge sharing* is required.

Keywords: *Knowledge Sharing; Organizational Citizenship; Work Engagement; Locus of Control.*

How to Cite: Ayatullah, K.P., & Nasution, M.I., (2023), Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Locus of Control*, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 543-556



PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi ada banyak sumber daya yang menjadi penggerak pokok operasionalnya, bisa berbentuk sumber daya manusia maupun non SDM. Kedua sumber daya itu memiliki ikatan dimana satu dengan yang lainnya saling melengkapi, akan tetapi sumber daya manusia mendapat peranan yang lebih penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut disebabkan manusia ialah sumber daya yang aktif, hidup, serta sejatinya senantiasa melakukan interaksi pada aktifitas organisasi. Sebuah organisasi disebut baik, pada tahap perkembangannya tentulah dititik-beratkan di SDM (human resources-nya) dalam rangka melaksanakan fungsi secara optimal, terkhususnya untuk menghadapi terjadinya perubahan lingkungan, supaya perusahaan tetap dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya maupun survive ditengah-tengah luar biasanya persaingan global sekarang ini.

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang baik sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang akan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan. Nilai-nilai perusahaan akan bisa berjalan secara baik ketika karyawan punya tanggungjawab menjadi bagian dari perusahaan dan peduli akan memajukan dan menjaga nama baik perusahaan (Thohir & Agustian, 2020). Karyawan memiliki nilai penting dalam struktur perusahaan, dengan peran yang strategis dalam mengelola aktivitas organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang andal, baik sebagai pemimpin maupun anggota tim dalam berbagai tingkatan tugas dan pengawasan, yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Kesuksesan dan ketahanan organisasi dalam lingkungan persaingan yang kompetitif bergantung pada keahlian dan kompetensi karyawan di bidang masing-masing (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Kinerja karyawan pada sebuah organisasi menjadi faktor yang begitu penting untuk keberhasilan untuk mencapai target suatu perusahaan. Semakin optimal kinerja karyawan dalam perusahaan, semakin lancar perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, maka tantangan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin meningkat (Jufrizen, 2018b).

Menurut (Torang, 2014), kinerja memiliki pengertian sebagai “kuantitas atau kualitas hasil kerja dari seorang individual ataupun kelompok pada sebuah organisasi dengan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan berpedoman akan aturan, standar operasional dan kriteria yang berlaku”. Kepemimpinan menjadi faktor krusial yang menentukan kinerja karyawan (Jufrizen, 2018a). Telah disadari bahwa kinerja karyawan sangat penting sehingga di dalam perkembangan ilmu manajemen terdapat bukti berupa catatan-catatan bahwa kinerja menjadi fokus penelitian yang menarik untuk diteliti terlebih jika dihubungkan dengan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Jika terdapat permasalahan, pemimpin selalu mengikut sertakan para anggotanya untuk mengatasi masalah yang sedang dialami. Pemimpin memberikan berbagai informasi dalam organisasi tentang tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepada anggotanya. Menurut (Adrian Doss, Tesiero, Gokaraju, McElreath, & Goza, 2017) dalam situasional, kematangan bisa dirumuskan jadi sebuah kesanggupan atau kecakapan serta kehendak individu-individu yang ingin bertanggungjawab untuk mengelola perilakunya pribadi. Kesanggupan menjadi salah satu unsur untuk mengukur kematangan yang berhubungan pada keterampilan ataupun pengetahuan yang didapatkan mealui pendidikan, pelatihan ataupun pengalaman. Sementara itu, kemauan menjadi unsur lainnya atas kematangan pemikiran dengan motivasi dan keyakinan pribadi individu terhadap diri sendiri.

Mutu SDM pada sebuah organisasi bisa terlihat tidak sekedar atas sebanyak apa pegawainya sanggup berkontribusi serta sanggup menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya secara baik, namun bisa nuga terlihat dari sebanyak apa pegawai yang mempunyai inisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain diluar job description-nya. Perilaku menjalankan pekerjaan diluar jobnya tersebut biasanya diistilahkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB bisa didefenisikan kontribusi individual yang melampaui tuntutan perannya ditempat kerjanya. (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000) mengutarakan bahwasanya OCB penting untuk organisasi sebab berkontribusi untuk peningkatan produktivitasnya rekan kerja, produktivitasnya manajer, serta bisa meminimalisir sumber daya



organisasi yang terdapat dimasa mendatang. Disamping itu, sikap itu bisa mempertahankan fungsi organisasi dengan efektif untuk berkoordinasi pada aktifitas kerja, maupun bisa menaikkan banyak hal misalnya stabilitas organisasi, kesanggupan organisasi untuk beradaptasi pada lingkungan yang berubah, serta kesanggupan organisasi untuk menarik beserta mempertahankan pegawai paling baik.

PT Telkom Akses ialah anak perusahaan atas PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (PT Telkom). Perusahaan ini mempunyai fokus bisnisnya berupa penyedia layanan instalasi jaringan akses, pembangunan infrastruktur jaringan, pengelola *Network Terminal Equipment* (NTE), beserta operasi maupun pemeliharaan jaringan akses. Untuk menjalankan kegiatan, perusahaan tersebut selalu berupaya untuk memberi dukungan akan pelayanan yang diberi pada masyarakat. Dalam rangka merealisasikan tujuan yang dimaksud, dibutuhkan organisasi yang tepat agar aktivitas kerja dapat berjalan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Karyawan PT. Telkom Akses Gaharu dalam aktivitasnya selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja dan memberikan kinerja dengan cepat jika terdapat permasalahan yang berkaitan dengan aktivitas pegawai pada perusahaan serta dalam bekerja memiliki kemampuan untuk menggerakkan keinginan karyawan dalam memenuhi target kerja perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengetahuan ialah suatu sumber daya yang signifikan dalam mencapai serta berlanjutnya keunggulan kompetitif suatu bisnis. Pengetahuan menjadi sumber daya strategis dimana individual maupun organisasi diberdayakan dalam rangka pencapaian banyak manfaat misalnya meningkatkan pembelajaran, inovasi, serta mengambil keputusan organisasi. Diantara aktifitas terpenting pada sebuah manajemen pengetahuan ialah *knowledge sharing* (Tobing, 2011). *Knowledge sharing* bisa didefinisikan sebuah aktifitas yang melibatkan transfer serta diseminasi pengetahuan atas suatu individu ke individu lain.

Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) mengacu pada karyawan atau tim organisasi yang bertukar dan mendiskusikan pengetahuan di dalam atau di seluruh organisasi melalui berbagai saluran seperti diskusi, jaringan konferensi, dan basis pengetahuan (S Wang & Noe, 2010). Berbagi pengetahuan dapat dibagi menjadi berbagai pengetahuan individu, berbagai pengetahuan kelompok (tim), berbagai pengetahuan organisasi dan berbagai pengetahuan antar organisasi dari dimensi yang ada, berbagai pengetahuan eksplisit (terus terang) dan berbagai pengetahuan diam-diam yang dimensi ruang lingkup (Aramburu dan Rivera, 2010 di dalam (Safitri, 2013), serta berbagai pengetahuan internal dan berbagai pengetahuan eksternal dari dimensi sumber pengetahuan (Carmeli, Gelbard, & Reiter-Palmon, 2013). Berdasarkan pandangan pengetahuan diambil dengan proses konversi diadakan secara individual, seringkali diam-diam, pengetahuan menjadi pengetahuan eksplisit dari pandangan dinamis pengetahuan mengkonseptualisasikannya sebagai diwujudkan atau dibudayakan dalam konteks spesifik organisasi dan praktik (Michailova & Sidorova, 2011).

Knowledge sharing sendiri dapat diartikan sebagai pertukaran ide, pengalaman, dan informasi bersama di antara rekan kerja untuk mengembangkan berbagai pengetahuan jangka panjang yang bermanfaat bagi bisnis (Haidera, Ahsan, Shehnaz, Patro, & Farrokh, 2022). Dengan adanya perilaku *Knowledge sharing* ini dapat menjadi hal positif bagi perusahaan karena sebuah perusahaan dengan sistem pengetahuan yang efisien untuk pengumpulan dan berbagai informasi mempertahankan keunggulan kompetitif potensial karena lebih cenderung berbeda dan tidak dapat ditiru dan, akibatnya, dapat mempertahankan standar kemampuan inovasi perusahaan yang tinggi (Yao, Crupi, Di Minin, & Zhang, 2020).

Demikian (Ganguly, Talukdar, & Chatterjee, 2019) berpendapat bahwasanya berbagai pengetahuan di antara karyawan, yang diharapkan dapat meningkatkan sumber daya pengetahuan yang tersedia untuk organisasi cenderung menghasilkan ide-ide baru, sehingga mempengaruhi kemampuan inovasi suatu organisasi. Knowledge sharing sendiri bisa dilaksanakan lewat bermacam cara, contohnya secara langsung tatap muka misalnya berdiskusi, rapat, *training* ataupun diklat, hingga memanfaatkan media internet (Trinovela & Saragi, 2021). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Liu, Hsieh, Hsiao, Lin, &



Yang, 2020), (Muttaqin, Ismail, Yunia, & Fazri, 2023) serta (Sulistyo, 2017), dimana kesimpulannya ialah *knowledge sharing* memberi pengaruh positif serta signifikan pada OCB. Akan tetapi hasil penelitian yang dilaksanakan (Tarigan, Rini, & Djati, 2010) & Sudjiwanati (2017) memberi hasil yang tidak sama, yakni *knowledge sharing* tidaklah memberi pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

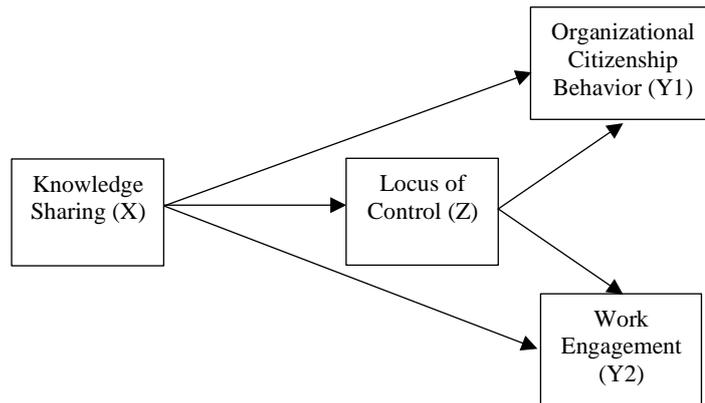
Knowledge sharing dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mana OCB memaparkan bahwa para pemimpin membutuhkan aktivitas dan perilaku dari karyawan sehingga dapat mencapai target dan tujuan bersama mereka. Perilaku OCB diartikan sebagai tindakan sukarela seorang karyawan, terlepas dari apakah tindakan tersebut diakui atau tidak, yang juga berpartisipasi pada keseluruhan kemajuan organisasi di mana kualitas pekerjaan menjadi acuan di lingkungan kerja (Hasibuan & Wahyuni, 2022). Misalnya, menolong karyawan baru, meningkatkan alur kerja perkembangan, jam kerja tambahan, berpartisipasi pada acara perusahaan, dan memberikan saran yang bermanfaat untuk pengembangan (Khan, Fadillah, Altaf, & Banheer, 2020).

Selain ini pengetahuan juga berdampak pada *work engagement* yaitu keadaan dimana seseorang secara emosional dan intelektual mampu berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen terhadap organisasi ialah dorongan dari anggota kelompok dalam rangka mempertahankan keanggotaannya serta berusaha sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi (Taufik, Muhammad, & Prayogi, 2021). *Work engagement* ialah keadaan positif serta memberi kepuasan, dimana berkaitan dengan pemikiran mengenai pekerjaan yang mengkaitkan elemen kekuatan (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta keterlibatan (*absorption*) (Prayogi & Fahmi, 2021). Pada saat yang sama, pekerja pengetahuan mengambil peran penting dalam berbagi pengetahuan untuk saling membantu satu sama lain (misalnya membantu inisiatif) untuk mencapai tujuan kinerja (Lin, Huang, & Huang, 2020). Berbagi pengetahuan telah memimpin dalam organisasi lingkup strategis dan dianggap sebagai alat yang sangat diperlukan untuk mendapatkan kompetitif keuntungan serta kinerja dan inovasi organisasi yang unggul (Fayyaz, Chaudhry, & Fiaz, 2021).

Pengetahuan yang diperlukan seorang karyawan mungkin dimiliki oleh rekan kerjanya. Oleh karena itu, pentingnya berbagi pengetahuan diantara para karyawan, saling bertukar pengalamannya, pengetahuan, serta informasi di antara karyawan sehingga menimbulkan kekuatan kinerja yang bermanfaat untuk organisasi. Dengan adanya karyawan yang memiliki pengetahuan yang begitu baik dapat membuat perusahaan sanggup untuk menghasilkan suatu produk maupun teknologi yang unik, tidak gampang ditiru, serta mempunyai keunggulan dalam bersaing secara tahan lama. Sinergitas diantara pengetahuan individual dengan perusahaan saat melakukan pengelolaan yang baik sangat penting agar memperoleh sumber daya yang memiliki keterampilan untuk pembuatan strategi secara tepat serta memberi keuntungan untuk perusahaan (Zannah & Yelli, 2013).

OCB dan *Work engagement* ini sendiri tentunya datang dari internal individu itu sendiri yang biasa disebut dengan *locus of control* yang mana ialah sebuah gambaran keyakinan individu terkait sumber yang menentukan tindakannya serta merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu perilaku individual. Organisasi menyadari bahwa kekuatan perubahan terletak di dalam kemampuan otak kerjanya. Dengan demikian, berbagi pengetahuan telah memimpin dalam organisasi lingkup strategis dan dianggap sebagai alat yang sangat diperlukan untuk mendapatkan kompetitif keuntungan serta kinerja dan inovasi organisasi yang unggul. Dengan ini meningkatnya pentingnya berbagi pengetahuan (Vu, Vo-Thanh, Nguyen, Nguyen, & Chi, 2022).

Pada studi kali ini peneliti bertujuan untuk mengkaji bagaimana *knowledge sharing* mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Work engagement* yang mana *locus of control* dijadikan sebagai variabel mediasi sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir seperti pada gambar:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sesuai gambar kerangka berpikir diatas, perumusan hipotesis dipenelitian ini ialah berikut ini:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Work engagement*
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Locus of Control*
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Locus of Control* terhadap *Work Engagement*
- H6: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan *work engagement*
- H7: *Locus of Control* memediasi *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work engagement*
- H8: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work engagement* serta *Locus of Control* Sebagai Variabel Intervening

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan sumber data yang dipakai berupa data primer serta data sekunder. Populasi dipenelitian ini berjumlah 150 orang pegawai dengan total sampel sebanyak 50 pegawai di PT Telkom Akses Gaharu. Sampel tersebut dipilih dengan proporsional menggunakan random sampling pada seluruh departemen Pemuda PT. Telkom Akses Gaharu. Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuisioner. Kuisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data dikembangkan dan dimodifikasi untuk mendapatkan informasi seputar variabel penelitian yaitu *Knowledge sharing*, *organizational citizenship behaviour* dan *work engagement*. Teknik analisis data yang dipakai dipenelitian kuantitatif yakni dengan statistik, di mana penelitian menggunakan statistik inferensi. Penelitian ini memakai metode analisis data dengan uji asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda serta pengujian hipotesa.

Tabel 1. Indikator yang digunakan dalam penelitian

Indikator	Variabel
	Work Engagement
Vigor (Semangat)	1. Ketika saya bekerja saya merasa penuh energi 2. Dipekerjaan saya sebagai karyawan saya merasa kuat serta bertenaga 3. Ketika saya bangun dipagi hari saya punya keinginan bekerja
Dedication (Dedikasi)	1. Saya antusias atas pekerjaan saya 2. Pekerjaan saya sebagai karyawan menginspirasi saya

	3. Saya bangga atas pekerjaan saya
Absorption (penyerapan)	1. Saya merasa senang saat bekerja secara intens sebagai karyawan 2. Saya menikmati pekerjaan saya sebagai cwh 3. Saya terbawa suasana saat bekerja sebagai cwh
Kepemimpinan yang bertanggung jawab	1. Atasan saya mampu menginspirasi karyawan 2. Atasan saya mengembangkan hubungan sosial yang berkualitas di tempat kerja 3. Atasan saya bertanggung jawab untuk mencapai perubahan positif di perusahaan
Masa kerja	1. Saya tenggelam dalam pekerjaan saya 2. Saya bangga atas pekerjaan yang saya jalani 3. Dipekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat
Inisiatif Membantu	1. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan secara memadai. 2. Saya melaksanakan tanggung jawab yang ditetapkan pada deskripsi pekerjaan. 3. Saya melaksanakan tugas yang diharapkan atas rekan kerja saya.
Locus of Control	
Ability	1. Saya seringkali menemukan bahwasanya apa yang akan terjadi pasti terjadi
Own Doing	2. Seringkali, kita mungkin memutuskan apa yang seharusnya dilaksanakan lewat pelemparan koin.
Chance	3. Siapa yang jadi bos biasanya bergantung atas siapa yang cukup beruntung ada ditempat yang tepat terlebih dahulu
Powe full other	4. Kebanyakan individu tidak sadar sampai mana hidupnya dikendalikan akan kejadian yang tak disengaja. 5. Seringkali, saya merasa bahwasanya saya punya sedikit pengaruh akan hal-hal yang terjadi didiri saya
Sumber: (Afsar, Cheema, & Javed, 2018); (Asurakkody & Shin, 2018) https://doi.org/10.1016/j.regsus.2023.02.002	
Knowledge Sharing	
Informasi yang diproses berupa ide	1. Saya mentransfer keterampilan saya dengan rekan kerja setiap kali mereka bertanya kepada saya
Informasi yang diproses berupa Fakta	1. Saya mentransfer pengetahuan saya dengan rekan kerja setiap kali mereka bertanya kepada saya
Informasi yang diproses berupa keahlian	1. Rekan kerja mentransfer pengetahuan mereka kepada saya kapan pun saya membutuhkannya
Informasi yang diproses berupa penilaian yang relevan	1. Rekan kerja mentransfer keterampilan mereka kepada saya kapan pun saya membutuhkannya
Sumber: (Alavi & Leidner, 2001); (Bartol & Srivastava, 2002); (Sheng Wang & Noe, 2010)). https://doi.org/10.3390/joitmc7010004	
Pertukaran aktif ide	1. Saya sering memperoleh pengetahuan baru dari rekan kerja 2. Saya sering membagikan ilmu yang saya kuasai kepada rekan kerja 3. Saya pikir penting untuk mitra saya untuk mengetahui apa yang saya kerjakan
Informasi bersama diantara rekan kerja	1. Pertukaran pengetahuan antar individu sangat mungkin terjadi di lingkungan perusahaan ini 2. Ada banyak kesempatan untuk bertukar ilmu kepada rekan kerja 3. Teknologi memainkan peran penting dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja 4. Manajemen memainkan peran penting dalam pertukaran pengetahuan antar rekan kerja

	<ol style="list-style-type: none"> Saya membagikan informasi yang saya punya bersama rekan-rekan saya Ketika saya perlu suatu pengetahuan saya bertanya pada rekan saya mengenai hal tersebut Saya ingin tahu apa yang rekan saya ketahui
Pengalaman	<ol style="list-style-type: none"> Ketika saya mendapatkan pengetahuan, saya ingin belajar lebih banyak dan mengembangkannya. Saya secara teratur memberitahu rekan kerja saya apa yang saya kerjakan Saya bertanya kepada teman-teman saya mengenai kesanggupan mereka pada saat saya harus mempelajari suatu hal Pada saat kolega saya pandai akan sesuatu saya memintanya mengajari saya
Sumber: (Razak, Pangil, Zin, Yunus, & Asnawi, 2016). https://doi.org/10.1016/j.ijk.2022.100265	
Organization Citizenship Behavior	
Perilaku menolong	<ol style="list-style-type: none"> Saya akan membantu rekan kerja Saya akan membantu rekan kerja saya dijam istirahat Ketika terdapat pekerjaan yang rekan kerja saya selesaikan yang tidak bisa masuk kerja, saya akan membantunya menyelesaikan pekerjaannya
Sikap Sportif	<ol style="list-style-type: none"> Saya pernah mengingatkan teman saya supaya tidak lupa menyelesaikan tugasnya Jika terdapat rekan kerja yang memerlukan informasi maka saya akan berusaha menjelaskan informasi tersebut
Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> Ketika terdapat pekerjaan tambahan yang diberi atasan, saya akan menyelesaikannya secara tepat waktu
Inisiatif Individu	<ol style="list-style-type: none"> Saya senantiasa mempertimbangkan hal hal terbaik dalam rangka kemajuan perusahaan
Kebajikan Sipil	<ol style="list-style-type: none"> Setiap tugas yang diberi akan saya selesaikan secara penuh tanggung jawab
Pengembangan Diri	<ol style="list-style-type: none"> Saya rutin mengikuti acara yang dibuat perusahaan tempat saya bekerja
Sumber: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08652	

Teknik analisis data dipenelitian kuantitatif memakai statistik. Makanya penelitian memakai statistik inferensi, yaitu bahagian statistik yang memkaji akan penafsiran serta penarikan simpulan yang berlaku general atas yang ada. Dipenelitian kuantitatif, analisis data ialah aktiiftas sesudah data atas semua responden ataupun sumber data lainnya dikumpulkan. Aktiiftas pada analisis data ialah melakukan pengelompokkan data sesuai variabel serta jenis respondennya, melaksanakan tabulasi data sesuai variabel atas semua responden, melaksanakan penyajian data setiap variabelnya, melaksanakan perhitungan dalam rangka menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Analisis data yang dipakai dipenelitian ini ialah uji asumsi klasik, pengujian regresi linier berganda serta pengujian hipotesa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Analisis model pengukuran ataupun outer model memakai 2 pengujian, yakni: construct reability & validity serta discriminant validity (Jufrizen, 2021).

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2016) valid artinya instrument pengukuran yang dipakai dalam rangka memperoleh data (mengukurnya) agar valid (absah). Artinya, instrumen yang dipakai bisa dipakai dalam rangka mengukur apa yang harusnya dilakukan pengukuran. Uji validitas

dilaksanakan lewat cara melaksanakan perbandingan nilai R-hitung dengan memberikan dukungan dalam menerjemahkan hasil penilaian.

Indikator validitas dapat diketahui lewat nilai atas *outer loading*. Ketika *outer loading* sebuah indikator mempunyai nilai diatas 0,500 dikatakan valid. Kebalikannya, saat nilai *outer loading*nya di bawah 0,500 artinya dibuang.

Tabel 2 Loading Factor

Variabel	Loading Factor	Keterangan
x.1 (Pernyataan Dimensi <i>Knowledge sharing</i>)	0,781	Valid
x.2 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,779	Valid
x.3 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,770	Valid
x.4 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,781	Valid
x.5 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,779	Valid
x.6 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,770	Valid
x.7 (P.D <i>Knowledge sharing</i>)	0,779	Valid
y1.1 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,781	Valid
y1.2 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,779	Valid
y1.3 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,770	Valid
y1.4 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,781	Valid
y1.5 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,779	Valid
y1.6 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,770	Valid
y1.7 (P.D <i>Organizational Citizenship Behavior</i>)	0,779	Valid
y2.1 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,785	Valid
y2.2 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,787	Valid
y2.3 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,772	Valid
y2.4 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,785	Valid
y2.5 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,787	Valid
y2.6 (P.D <i>Work engagement</i>)	0,772	Valid
z.1 (P.D <i>Locus of Control</i>)	0,811	Valid
z.2 (P.D <i>Locus of Control</i>)	0,798	Valid
z.3 (P.D <i>Locus of Control</i>)	0,788	Valid
z.4 (P.D <i>Locus of Control</i>)	0,798	Valid

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa terhitung nilai tiap *outer loading* di atas 0,5. Sehingga hal tersebut dapat disebut valid. Tahap berikutnya dilaksanakan uji validitas *discriminant validity* melalui pengamatan akar kuadrat AVE dimana kriterianya memiliki nilai yang diatas nilai korelasinya diantara variabel latennya (Chen & Sun, 2012).

Tabel 3 Validitas Diskriminan

	x1	x2	Y	Z
x1	0.921			
x2	0.911	0.923		
Y	0.914	0.943	0.910	
Z	0.760	0.786	0.751	0.901

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *loading* atas setiap item indikator pada variabel yang memiliki nilai lebih besar atas nilai *cross loading*. Sehingga bisa dinyatakan bahwa semua konstruk atau variabel latennya sudah baik *discriminant validity*, di mana dalam blok indikator variabel memiliki nilai yang lebih besar atas indikator diblok yang lain.

2. Uji Reabilitas/Composite Reability

Setelah melaksanakan uji validitas, peneliti menguji instrumen dengan uji reliabilitas guna melaksanakan pengukuran kuesioner yang digunakan sebagai indikator atas suatu variabel (Ghozali, 2016a). Reliabilitas diukur memakai uji statistik *Cronbach Alpha*. Sebuah konstruk ataupun variabel disebut reliabel ketika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1994 (Ghozali, 2016a).

Tabel 4 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
z	0,970	0.988	0.981	0.813
y1	0,970	0.978	0.995	0.811
y2	0,965	0.965	0.983	0.829
x	0,955	0.967	0.958	0.843

Hasil pengujian ditabel 4 tersebut dapat dilihat bahwasanya hasil uji *Composite Reliability* serta *Cronbach's Alpha*, tiap-tiap variabel dapat disebut valid karena semua nilai telah lebih besar dari 0,7.

Analisis Inner Model

Analisis inner model dilaksanakan dengan tujuan dalam rangka melaksanakan pengujian hipotesis risetnya.

1. Uji R-Square

R-Square ialah pengujian yang dilaksanagn dalam rangka melihat jarak pengaruh korelasi variabel X terhadap variabel Y, pandangan (Ghozali, 2016b) ketika nilai *R-Square* 0,67 bisa disimpulkan kuat, nilai 0,33 dikatakan moderat serta nilai 0,19 artinya lemah. Berikut hasil uji *R-Square* dalam penelitian ini:

Tabel 5 Hasil R-Square

	R Square	Adjusted R Square
y1	0.747	0.735
y2	0.653	0.625
z	0.451	0.460

Keterangan:

- Hasil di atas menunjukkan nilai R Square terhadap y1 adalah 0.747, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independent terhadap y1 memberikan pengaruh 74,7%
- Hasil di atas menunjukkan nilai R Square terhadap y2 adalah 0.653, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independent terhadap y2 memberikan pengaruh 65,3%
- Hasil di atas menunjukkan nilai R Square terhadap z adalah 0.451, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independent terhadap z memberikan pengaruh 45,1%

2. Uji Pengaruh Langsung

Analisis ini dilaksanagn bertujuan dalam rangka memberi bukti atas hipotesis pengaruh sebuah variabel secara langsung pada variabel yang jadi terikat. Kriteria keputusan hipotesis pengaruh langsung bias terlihat lewat koefisien jalurnya yang bernilai positif maksudnya pengaruh variabel bias disebut sejalan terhadap variabel lainnya. Apabila koefisien jalur nilainya negatif, pengaruh variabelnya dikatakan tidak searah terhadap variabel lainnya. Disamping itu bias terlihat atas nilai probabilitas/signifikansinya (P-Values): ketika nilai P-Value < 0,05 dikatakan signifikan, serta ketika nilai P-Value > 0,05 maka tidak signifikan (Juliandi, Manurung, & Satriawan, 2018).

Tabel 6 Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
x>y1	0.379	0.374	0.089	4.259	.000
x>y2	0.269	0.266	0.095	2.845	.000
y1-z	0.380	0.380	0.090	4.237	.010
y2-z	0.455	0.455	0.119	3.811	.001
x-z	0.165	0.170	0.061	2.682	.000

- Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dan *organizational citizenship behaviour* ($p < 0,005$). Hal ini bermakna apabila peningkatan *knowledge sharing* sebanyak 1 satuan akan menaikkan indeks *organizational citizenship behaviour* dimana nilai t-hitung > dari nilai t-tabel 1,678 hingga mendukung hipotesis H1.
- Hasil analisisnya memperlihatkan bahwasanya hubungan *knowledge sharing* dan *work engagement* ($p < 0,005$). Hal ini bermakna jika peningkatan *knowledge sharing* sebanyak 1 satuan akan menaikkan indeks *work engagement* dengan nilai t-hitung > t-tabel 1,678 sehingga mendukung hipotesis H2.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *organizational citizenship behavior* dan *locus of control* ($p < 0,005$). Hal ini bermakna jika peningkatan *organizational citizenship behavior* sebesar satu satuan akan meningkatkan indeks *locus of control* dengan nilai t-hitung > nilai t-tabel 1,678 sehingga mendukung hipotesis H3.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *work engagement* dan *locus of control* ($p < 0,005$). Hal ini bermakna jika peningkatan *work engagement* sebesar satu satuan akan meningkatkan indeks *locus of control* dengan nilai t-hitung > nilai t-tabel 1,678 sehingga mendukung hipotesis H4.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan *knowledge sharing* dan *locus of control* ($p < 0,005$). Hal ini bermakna jika peningkatan *knowledge sharing* sebanyak 1 satuan akan menaikkan indeks *locus of control* dengan nilai t-hitung > t-tabel 1,678 sehingga mendukung hipotesis H5.

3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Kriteria keputusannya pengaruh tidak langsung ialah: ketika nilai P-Value < 0,05, berarti signifikan, maksudnya variabel interveningnya (Z) memediasi pengaruhnya variabel X pada variabel Y. hingga bisa disimpulkan bahwasanya pengaruhnya tidak langsung. Selanjutnya apabila nilai P-Value > 0,05 berarti tidak signifikan maksudnya variabel interveningnya (Z) tak bisa memediasi pengaruhnya variabel X pada variabel Y.

Tabel 7 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
x -> z -> y1	0.044	0.046	0.025	1.758	0.028
x -> z -> y2	0.075	0.078	0.037	2.024	0.037

Berdasarkan table 7, dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

- Hipotesis pengaruh secara tidak langsung *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *locus of control* dapat memberi pengaruh signifikan. Hal tersebut jelas lewat nilai P-Value 0.028 < 0.05. memperlihatkan terdapatnya dampak positif serta signifikan, sehingga bias ditarik simpulan bahwasanya *locus of control* memediasi ataupun memperantarai pengaruh tak langsung *knowledge sharing* terhadap *organizational citizenship behavior*.
- Hipotesis pengaruh tidak langsung *knowledge sharing* terhadap *work engagement* lewat *locus of control* bias memberi pengaruh signifikan. Hal tersebut jelas lewat nilai P-Value 0.037 < 0.05. memperlihatkan terdapatnya efek yang positif serta signifikan, hingga bias ditarik

simpulan bahwasanya *locus of control* memediasi ataupun memperantarai pengaruh tidak langsungnya *knowledge sharing* terhadap *work engagement*.

Hasil temuan pada penelitian ini memperlihatkan bahwasanya *knowledge sharing* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan *work engagement* melalui *locus of control*. Yang mana *knowledge sharing* didalam lingkungan kerja perusahaan ialah aktifitas penting dalam rangka mewujudkan serta mengelolah pengetahuan pada semua tingkatan organisasi. Kesanggupan organisasi untuk memanfaatkan pengetahuan sangatlah tergantung kepada individual pegawainya, dimana dengan aktual menciptakan, membagikan, beserta pengaplikasian pengetahuan. Pengetahuan tentu memiliki manfaat pada saat tiap individual pegawai mmeiliki kemauan berbagi pengetahuannya serta menciptakan pengetahuan baru atas pengetahuan yang didapatkannya lewat rekannya yang lain. Aktifitas *knowledge sharing* memungkinkan tiap individual pegawai dalam memahami serta mengetahui job desc pegawai yang lain. Pengetahuan maupun pemahaman terkait tugas rekan yang lain tentu mendorong timbulnya OCB diantar pegawainya. OCB ialah perilaku sukarelanya individual diluar tugasnya yang tidak dimuat dengan eksplisit ataupun tidak langsung pada sistem penghargaan formal, serta agregat bisa menaikan fungsi efektivitas pada suatu organisasi (Organ, 1988).

Hal tersebut terkandung makna bahwasanya makin banyak *knowledge sharing* dilaksanakan tentu makin menaikkan OCB. *Knowledge sharing* didalam lingkungan kerja sebuah organisasi ialah aktifitas yang penting dalam rangka mewujudkan serta mengelolah pengetahuan pada semua tingkatan organisasi. kesanggupan organisasi untuk pemanfaatan pengetahuan sangatlah tergantung akan individual pegawainya, dimana dengan aktual menciptakan, membagikan, beserta melaksanakan pengaplikasian pengetahuannya. Pengetahuan tentunya memiliki manfaat pada saat suatu individual pegawai memiliki kemauan berbagi pengetahuannya serta menghadirkan pengetahuan baru atas pengetahuan yang didapatnya lewat pegawai yang lainnya (De Vries, Van den Hooff, & De Ridder, 2006).

Sebab untuk meningkatkan *organizational citizenship* dan *work engagement* didalam suatu organisasi yang mencakup kualitas dan kinerja baik pada tiap individu ataupun tim diperlukannya *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* ini sendiri dipengaruhi akan bermacam hal, diantaranya ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mana OCB memaparkan bahwa para pemimpin membutuhkan aktivitas dan perilaku dari karyawan sehingga dapat mencapai target dan tujuan bersama mereka. Misalnya, menolong karyawan baru, meningkatkan alur kerja perkembangan, jam kerja tambahan, berpartisipasi pada acara perusahaan, dan memberikan saran yang bermanfaat untuk pengembangan (Khan et al., 2020). Hal tersebut sejalan akan penelitian terdahulu yang dilaksanakan (Liu et al., 2020), (Muttaqin et al., 2023) serta (Sulistyo, 2017), dengan simpulan bahwasanya *knowledge sharing* memberi pengaruh positif serta signifikan pada OCB.

Demikian *knowledge sharing* yang dapat meningkatkan *work engagement* sesama tim. individual pegawai akan memiliki dorongan sukarela dalam rangka member bantuan pada rekan kerjanya apabila lebih paham akan apa yang jadi tugas pegawai lainnya. *Knowledge sharing* begitu berkaitan erat pada dimensi Altruisme atas OCB yang disampaikan (Organ, 1988) paling tidak apabila tujuan pokoknya ialah dalam rangka membantu rekannya individu mengatasi tantangan ataupun dalam rangka bekerja secara efisien. Pada saat yang sama, pekerja pengetahuan mengambil peran penting dalam berbagi pengetahuan untuk saling membantu satu sama lain (misalnya membantu inisiatif) untuk mencapai tujuan kinerja (Lin et al., 2020). Berbagi pengetahuan telah memimpin dalam organisasi lingkup strategis dan dianggap sebagai alat yang sangat diperlukan untuk mendapatkan kompetitif keuntungan serta kinerja dan inovasi organisasi yang unggul (Fayyaz et al., 2021). Sehingga dapat juga dimaknai bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge sharing* antara sesama tim maka semakin kuat sikap-sikap pekerja dalam menunjukkan semangat maupun dedikasi pekerja pada organisasi.

Selain dari kedua variabel tersebut, hasil temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya *locus of control* yang jadi mediasinya mampu meningkatkan *knowledge sharing*, *organizational citizenship behaviour* dan *work engagement*. *Organizational Citizenship Behavior*



(OCB) dan *Work engagement* ini sendiri tentunya datang dari internal individu itu sendiri yang biasa disebut dengan *locus of control* yang mana ialah gambaran mengenai keyakinannya individu akan sumber penentu tindakannya serta menjadi faktor yang begitu penting menjadi penentu perilakunya individual. Pertama kalinya Rotter memakai kata internal locus of control yaitu harapan yang pada umumnya bahwasanya penghargaan ataupun hasil pada hidup ialah ada dikendali diri sendiri (*locus internal*) ataupun kekuatan lainny (*locus eksternal*). Menurutnya, individu mempunyai tingkatan internalitas maupun eksternalitas yang tidak sama.

Suatu individual yang locus internal control memiliki kepercayaan bahwasanya penghargaan yang diterimanya ialah hasil atas perilaku dirinya pribadi serta memiliki keyakinan bahwasanya dia punya kendali penuh atas kehidupannya. Individual yang memiliki locus of control eksternal sekedar didepan (Paramanandam & Sangeetha, 2015). Pandangan Crider pada (Amalini, Al Musadieq, & Afrianty, 2016) *locus of control* bisa terdilihat atas banyak indikator, yakni : suka bekerja keras, sennatiasa berupaya dalam rangka memecahkan masalah, mempunyai insiatif tinggi, serta lebih gampang dipengaruhi beserta bergantung atas petunjuk individu lainnya. Organisasi menyadari bahwa kekuatan perubahan terletak di dalam kemampuan otak karyawannya. Sebagaimana yang disampaikan oleh (Vu et al., 2022) berbagi pengetahuan amat penting di dalam ruang lingkup organisasi dalam meningkatkan inovasi organisasi. Dengan demikian inovasi organisasi yang terbentuk dikarenakan aktivitas berbagi pengetahuan akan meningkatkan rasa ataupun tindakan karyawan untuk meningkatkan perilaku kontribusi atau pengembangan di dalam bekerja serta dimana individu sanggup berkomitmen pada organisasi baik dengan emosional hingga intelektualnya. Disaat yang sama, pekerja pengetahuan mengambil peran penting dalam berbagi pengetahuan untuk saling membantu satu sama lain (misalnya membantu inisiatif) untuk mencapai tujuan kinerja (Lin et al., 2020).

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil temuan pada penelitian ini *knowledge sharing* memberikan pengaruh pada *organizational citizenship* dan *work engagement* yang dimediasi oleh *locus of control*. Suatu perusahaan dengan ruang lingkup saling berbagi pengetahuan dapat membangun kerja sama tim, semangat, saling membantu yang dapat membangun kualitas bagi perusahaan itu sendiri. Aktifitas *knowledge sharing* memberi keuntungan pada tiap individual pegawai dalam rangka pemahaman serta pengetahuan akan tugas pegawai lainnya. Pengetahuan serta pemahaman terkait tugas rekannya akan menjadi pendorong akan timbulnya OCB diantar pegawai serta makin seringnya *knowledge sharing* dilaksanakan maka makin menaikkan OCB. Selain *knowledge sharing*, *locus of control* juga ikut serta memberikan pengaruh pada *Work engagement*. Dimana *work engagement* ini sendiri tentunya datang dari internal individu itu sendiri yang biasa disebut dengan locus of control yang mana ialah deskripsi mengenai keyakinan individu terhadap sumber yang jadi penentu tindakannya serta menjadi suatu faktor yang sangatlah menjadi pennetu perilakunya individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Doss, D., Tesiero, R., Gokaraju, B., McElreath, D., & Goza, R. (2017). Proposed Derivation of the Integrated Capability Maturity Model as an Environmental Management Maturity Model. *Energy and Environmental Engineering*, 5(3), 67–73. <https://doi.org/10.13189/eee.2017.050302>
- Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2018). Activating employee's pro-environmental behaviors: The role of CSR, organizational identification, and environmentally specific servant leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 904–911.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 107–136.
- Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). *Pengaruh Locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Brawijaya University.
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative behavior in nursing context: A concept analysis. *Asian Nursing Research*, 12(4), 237–244.



- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 64–76.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, Creative Problem-Solving Capacity, and Creative Performance: The Importance of Knowledge Sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95–121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Chen, C.-M., & Sun, Y.-C. (2012). Assessing the effects of different multimedia materials on emotions and learning performance for visual and verbal style learners. *Computers & Education*, 59(4), 1273–1285.
- De Vries, R. E., Van den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135.
- Fayyaz, A., Chaudhry, B. N., & Fiaz, M. (2021). Upholding Knowledge Sharing for Organization Innovation Efficiency in Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 4. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010004>
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105–1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Ghozali, I. (2016a). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23, Cetakan ke VIII (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haidera, S. ., Ahsan, A., Shehnaz, T., Patro, P., & Farrokh, J. (2022). Dampak kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap perilaku berbagi pengetahuan melalui peran mediasi kecocokan dan moderasi orang-organisasi peran budaya lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Inovasi Dan Pengetahuan*.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Jufrizen, J. (2018a). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2018b). *PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 405–424.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Khan, M. ., Fadillah, B. ., Altaf, H., & Banheer, A. (2020). Interkasi Gaya Pemimpin, Perilaku Kerja Inovatif dan Organisasi Kewarganegaraan Perilaku. *Journal SAGE*, 1–16.
- Lin, C.-P., Huang, H.-T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*, 49(9), 1879–1896. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2018-0527>
- Liu, M.-L., Hsieh, M.-W., Hsiao, C., Lin, C.-P., & Yang, C. (2020). Modeling knowledge sharing and team performance in technology industry: the main and moderating effects of happiness. *Review of Managerial Science*, 14, 587–610.
- Michailova, S., & Sidorova, E. (2011). From group-based work to organisational learning: the role of communication forms and knowledge sharing. *Knowledge Management Research & Practice*, 9(1), 73–83. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2011.4>
- Muttaqin, G. F., Ismail, T., Yunia, D., & Fazri, E. (2023). Beyond Performance: Distribution of Corporate Value and Customer Loyalty. *Calitatea*, 24(193), 296–305.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Paramanandam, P., & Sangeetha, K. (2015). *Locus of Control and Employee Engagement Among the Employees of Automobile Industry*. GBAMS-Vidushi.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.



Kumala Putri Ayatullah, Muhammad Irfan Nasution, Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Locus of Control*

- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.6664>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.186>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of knowledge sharing behavior in business strategy. *Procedia Economics and Finance*, 37, 545–553.
- Safitri, D. (2013). Program Studi Manajemen Informasi dan Dokumen Program Vokasi Universitas Indonesia. *Jurnal Vokasi Indonesia*, 1, 97–106.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. , Alfabeta, cv. § (2016). Bandung.
- Sulistyo, H. (2017). Improving organizational citizenship behavior (OCB) through islamic work ethics and knowledge sharing. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 10(2), 173–187.
- Tarigan, Z. J. H., Rini, W. A., & Djati, S. P. (2010). Dampak Sharing Knowledge Terhadap Best Operational Practice Melalui Organizational Citizenship Behavior dan Service Quality di Polwiltabes Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(2), 210–224.
- Taufik, M., Muhammad, L., & Prayogi, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021(1), 323–335.
- Thohir, E., & Agustian, A. G. (2020). *Akhlaq Untuk Negeri*. Jakarta: Arga Tilanta.
- Tobing, P. L. (2011). Knowledge Management: Manajemen Knowledge Sharing berbasis komunitas. *Knowl. Manag. Soc. Indones*.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Trinovela, S., & Saragi, S. V. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Vu, T.-V., Vo-Thanh, T., Nguyen, N. P., Nguyen, D. Van, & Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, 145, 105527. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105527>
- Wang, S., & Noe, R. . (2010). Knowledge Sharing: A Review and Direction for Future Research. In *Human Resource Management Review* (pp. 115–131).
- Wang, Sheng, & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Yao, J., Crupi, A., Di Minin, A., & Zhang, X. (2020). Knowledge sharing and technological innovation capabilities of Chinese software SMEs. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 607–634. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2019-0445>
- Zannah, U. ., & Yelli, E. . (2013). *Berbagi Pengetahuan dan Implikasinya terhadap keterlibatan Karyawan*. Universitas Widyatama.

