

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui Pengembangan Karir Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Universitas Primagraha Kota Serang)

Asep Rafiudin¹, Bambang Hermawan², Lika Yulia³, Miftahil⁴, Ukhrowiyah⁵
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 12 Juni 2025

Revised: 12 Juni 2025

Accepted: 14 Juni 2025

Keywords:

Komitmen Organisasi
Knowledge Sharing
Pengembangan karir
Karakteristik pekerjaan

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* melalui pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian ini adalah Universitas Primagraha Kota Serang menggunakan sampel 120 responden. Jawaban kuesioner diukur menggunakan skala interval 1 – 10. Data dianalisis menggunakan bantuan *software SmartPLS Versi 3.29*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa: 1). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. 2). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir. 3). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap karakteristik pekerjaan. 4). Pengembangan karir berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. 5). Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan dapat memediasi antara komitmen organisasi secara mediasi parsial.

The purpose of this study was to examine and analyze the influencing factors of transformational This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment on knowledge sharing through career development and job characteristics. This study uses a descriptive quantitative method with a causal approach. The object of this research is Primagraha University Serang City using a sample of 120 respondents. Questionnaire answers were measured using an interval scale of 1 – 10. Data were analyzed using the SmartPLS version 3.29 software. The results of this study stated that: 1). Organizational commitment affects knowledge sharing. 2). Organizational commitment affects career development. 3). Organizational commitment has an effect on job characteristics. 4). Career development has an effect on knowledge sharing. 5). Job characteristics affect knowledge sharing. Career development and job characteristics can mediate between organizational commitment in partial mediation.

Corresponding Author:

Bambang Hermawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang, Indonesia

Email: mybluebamby@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat dan ekonomi berbasis pengetahuan telah memaksa organisasi untuk tetap kompetitif dengan memaksimalkan sumber daya, terutama sumber daya yang berharga, langka dan tak

ada bandingannya, seperti pengetahuan dan keahlian. Daya tahan sebuah organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk bereaksi terhadap perkembangan tersebut secara cepat. Dalam organisasi, sering ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan hasil yang kurang optimal diberikan oleh individu kepada organisasi, baik karena ketidak berdayaan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan mekanis atau karena hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut (Tandayong & Endalmen, 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia yang dimiliki institusi atau organisasi memiliki ilmu pengetahuan, baik pengetahuan tacit (*knowledge* yang terletak di otak seseorang), ataupun eksplisit (*knowledge* yang sudah di dokumentasikan) (Islamy, 2013). Praktik *knowledge sharing* menjadi peran penting karena memberi pegawai pengetahuan yang dapat diakses dan membantu organisasi melalui pemecahan masalah yang lebih cepat, kreativitas, pengembangan peluang bisnis baru, sehingga mencapai keunggulan kompetitif (Ali *et al.*, 2019). *Knowledge sharing* dalam organisasi dapat dilihat sebagai perilaku dimana seorang individu secara sukarela memberikan anggota lain dari organisasi semacam akses ke pengetahuan dan pengalamannya (Akhavan *et al.*, 2013). Potensi peran *knowledge sharing* dalam memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi pada umumnya dan perguruan tinggi pada khususnya, tidak boleh diabaikan. *Knowledge sharing* meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan membuatnya lebih cepat dan efisien untuk menemukan informasi dan sumber daya yang relevan (Al-Kurdi *et al.*, 2018).

Knowledge sharing dapat berjalan dengan baik jika anggota organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya (Camelo-Ordaz *et al.*, 2011; Chang *et al.*, 2015). Komitmen organisasi dikonseptualisasikan sebagai kekuatan identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung percaya pada nilai-nilai organisasi dan mengikuti tujuannya. Hubungan antara komitmen organisasi dan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), studi menemukan efek positif dari komitmen organisasi pada berbagi pengetahuan di antara pegawai (Sung Jun Jo & Joo, 2011).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin pegawai terikat secara psikologis dengan organisasi mereka, semakin tinggi tingkat interaksi yang akan mereka tunjukkan kepada anggota internalnya. Akibatnya, keterikatan tersebut meningkatkan niat mereka untuk secara sukarela dan sering berbagi pengetahuan dengan orang lain. Karena perasaan kesatuan, pegawai dengan keterikatan emosional yang lebih tinggi dengan organisasi mereka cenderung melihat lebih banyak kesamaan satu sama lain. Ikatan seperti itu mengarahkan pegawai untuk berbagi pengetahuan. Oleh karena itu komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi *knowledge sharing* (Imamoglu *et al.*, 2019; Luo *et al.*, 2021). Pengembangan karir pada dasarnya merupakan hal yang terus-menerus dan upaya formal dari organisasi yang berfokus pada pengembangan dan pemerdayaan sumber daya organisasi dalam memenuhi kebutuhan mereka dan organisasi (Byars & Rue, 2006; Setyadi & Budiyo, 2021). Pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dikerjakan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir (Sunyoto, 2012: 64; Dinni & Soehari, 2020).

Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh mereka kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh mereka (Hasibuan 2016: 147; Maulina *et al.*, 2020). Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan (Marinus, 2007: 164; Rizki & Ibrahim, 2018). Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi berbagai atribut kerja yang dapat mendorong efektivitas individu saat bekerja. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka (Handayani *et al.*, 2021).

Kelahiran Universitas Primagraha (UPG) merupakan respon dari tuntutan masyarakat dan dinamika yang berkembang di dunia pendidikan, sehingga manajemen UPG mencoba mengakomodir aspirasi dan tuntutan tersebut dengan sebaik-baiknya. Universitas Primagraha salah satu kampus yang berada di Jl. Raya Trip Jamak Sari Sumurpecung, kec. Serang, Banten 42111, serta memiliki beberapa program studi yang mendukung integrasi pengembangan keilmuan berbasis pendidikan maupun industry. Berdasarkan hasil wawancara terbuka yang dilakukan pada tanggal 17 April 2024 dengan pihak manajemen kampus dalam hal ini yaitu Kepala Bagian Kepegawaian data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1
Pencapaian Target dan Sasaran *Knowledge sharing*
Universitas Primagraha Tahun 2022 - 2023

Sasaran	Target	Capaian 2022	Capaian 2023
Dosen	20 jam/thn	15 jam/thn	14 jam/thn
Staff Kampus	20 jam/thn	8 jam/thn	8 jam/thn
Tenaga Pengajar Lainnya	20 jam/thn	15 jam/thn	15 jam/thn
Jumlah	60 jam/thn	38 jam/thn	37 jam/thn

Sumber: Universitas Primagraha Serang 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat rendahnya pencapaian target *Knowledge Sharing* Universitas Primagraha, yang di tandai dengan hasil capaian tahun 2022 hasilnya 38 jam/ tahun dan pada tahun 2023 yaitu 37 jam/ tahun di bawah target yang ditetapkan oleh organisasi yaitu 60 jam/ tahun. Capaian *knowledge sharing* dari ketiga sasaran yang dilaksanakan di Universitas Primagraha pada tahun 2022 dan tahun 2023 terlihat masih belum maksimal dan masih dibawah target.

KAJIAN TEORI

Knowledge Sharing

Dalam upaya meningkatkan daya saing organisasi, diperlukan pengelolaan pengetahuan, disamping pengelolaan keterampilan yang sesuai dengan kompetensi, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan pengetahuan dapat menumbuhkembangkan potensi-potensi peningkatan daya saing organisasi secara berkelanjutan. Fondasi untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi dapat dicapai melalui pengetahuan, dimana pengetahuan ini dapat menjadi pendorong bagi kinerja organisasi yang sedang dijalankan (López-Cabarcos et al., 2019). *Tacit knowledge* mengacu pada keahlian dan asumsi yang dikembangkan individu, yang konteksnya spesifik dan subyektif, dan jenis pengetahuan ini pada dasarnya berada dalam pikiran individu dan diekspresikan dalam bentuk tindakan manusia seperti sikap, komitmen. dan motivasi (Basuki et al., 2020). Menurut Nawawi (2012) menguraikan bahwa *knowledge sharing* merupakan fase hamburan (penyebaran) dan pemberian informasi pada waktu yang tepat bagi pegawai yang membutuhkan. Senada dengan Nguyen, et al (2019) berbagi pengetahuan adalah tindakan individu di mana pengetahuan yang diperoleh disebarluaskan kepada orang lain. Oleh karena itu, organisasi yang ingin berhasil dan mencapai keunggulan kompetitif maka peran *knowledge sharing* tidak boleh diabaikan (Oyemomi et al., 2016). Menurut Matzler, et al (2008) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* antara lain *embrained knowledge, embodied knowledge, encultured knowledge, embedded knowledge, encoded knowledge*.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi (Ricardianto, 2018:175). Komitmen organisasi bisa diartikan selaku bagian ikatan pribadi pegawai memandang dirinya sendiri dalam profesinya pekerjaannya dalam instansi/ lembaga khusus tentunya (Jewell & Siegall 1998;

Asep Rafiudin¹, Bambang Hermawan², Lika Yulia³, Miftahil⁴, Ukhrowiyah⁵ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui Pengembangan Karir Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Universitas Primagraha Kota Serang)

Sutrisno, 2015:292). Komitmen organisasi amat berarti sebab lembaga menginginkan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang besar supaya lembaga bisa lalu bertahan dan tingkatkan pelayanan serta produk yang dihasilkannya (Kanwal & Shar, 2021). Komitmen organisasi bisa dimaksud kesetiaan pegawai kepada lembaga sekalian prosesnya dalam capaian tujuan dengan cara berkelanjutan (Kurniasari *et al.*, 2018). (Ivancevich *et al.*, 2008:184; Wibowo, 2016:429) mengemukakan pendapatnya kalau komitmen merupakan perasaan pengenalan, pelibatan serta kesetiaan pegawai diklaim oleh pekerja kepada instansi/lembaga. Komitmen organisasi ialah kemauan yang kokoh buat senantiasa selaku personel lembaga khusus, kemauan buat berupaya keras pantas kemauan lembaga, kepercayaan khusus serta pengakuan poin serta tujuan lembaga (Luthan, 2006:249). Kemudian menurut (Steers, 2002; Logahan & Aesaria, 2014; Kanwal & Shar, 2021) komitmen pegawai terhadap organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki indikator, yaitu Rasa Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas, Keinginan dalam memperjuangkan kelompok atau organisasi, Keinginan untuk tetap berada didalam organisasi.

Pengembangan Karir

Keunggulan kompetitif Sektor Publik dalam skala global sangat bergantung pada efisiensi dan efektivitas sistem penyampaianya. Tenaga kerja berkinerja tinggi yang mampu memberikan layanan yang luar biasa penting bagi sektor ini untuk bertahan hidup di bawah lingkungan ketidakpastian yang ekstrem. Karakteristik utama dari tenaga kerja berkinerja tinggi termasuk fokus pada pelanggan, penekanan pada kualitas, membangun akuntabilitas tingkat tinggi, efektif, dan efisien (R. Ahmad & Saad, 2020). Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2015) pengembangan karir dapat diartikan sebagai perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Persepsi pertumbuhan karir adalah kemungkinan karyawan merasakan perkembangan dan kemajuan karir mereka dalam suatu organisasi, yang ditunjukkan melalui empat faktor yaitu, tujuan pengembangan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi (Weng *et al.*, 2010). Menurut Hasibuan (2016) menguraikan pendapatnya bahwa terkait indikator pengembangan karir yang terdiri atas yaitu pendidikan, pelatihan, mutase, promosi jabatan dan masa kerja.

Karakteristik pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan yang diusulkan oleh Turner dan Lawrence menggambarkan asosiasi perilaku karyawan terhadap berbagai faktor tugas (Anjum *et al.*, 2014). Model karakteristik pekerjaan mengklaim bahwa lima fitur dapat mewakili kemampuan total pekerjaan untuk mengubah perilaku individu (Ahmed *et al.*, 2016). Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Shahzad, *et al* (2018) mengusulkan teori karakteristik pekerjaan yang menggambarkan keadaan yang mengarah kepada motivasi internal karyawan selama tugas. Teori karakteristik pekerjaan menyoroti tiga keadaan psikologis untuk bertanggung jawab atas motivasi internal termasuk "kebermaknaan yang dialami", "tanggung jawab yang dirasakan" dan "pengetahuan tentang hasil", sedangkan "kebermaknaan yang dialami" mengacu pada tingkat perbedaan yang dibawa oleh sebuah pekerjaan, "Rasa tanggung jawab" mencerminkan tingkat tanggung jawab yang dirasakan oleh karyawan dan "Pengetahuan hasil" mencerminkan tingkat kesadaran di antara karyawan mengenai kualitas kerja. Sedangkan Porter (2015) mendefinisikan karakteristik pekerjaan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan. Disisi lain, Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang ada dalam suatu pekerjaan. Model karakteristik pekerjaan menunjukkan suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan dan didorong harus menguasai dimensi inti pekerjaan yang meliputi: Menurut Wood dalam Subyantoro (2009) menjelaskan inti karakteristik pekerjaan yaitu, *skill variety* (variasi keterampilan), *task identity* (identitas tugas), *task significance* (signifikansi tugas), *autonomy* (otonomi) dan *job feedback* (umpan balik pekerjaan).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing*

Komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan (Robbins & Coulter, 2012). Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat persatuan, keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki yang dirasakan anggota terhadap organisasi, rekan kerja, dan pekerjaan. Tentu ketika para pegawai memiliki komitmen terhadap organisasi yang mereka tempati maka mereka tidak akan sungkan untuk saling berbagi, baik itu dari sisi pengalaman maupun experience lainnya. Terdapat studi menyatakan bahwa ketika pegawai berbagi akan pengetahuan yang dimiliki berarti mereka memiliki komitmen organisasi yang kuat, yang artinya semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi nilai kesediaan individu untuk berbagi pengetahuan (Chang et al., 2015). Ketika individu secara aktif berbagi pengetahuan, kemampuan pengambilan keputusan di antara anggota meningkat, kemampuan memecahkan masalah meningkat, dan kreativitas meningkat. Studi sebelumnya telah menyarankan bahwa berbagi pengetahuan memberikan banyak keuntungan seperti peningkatan perilaku inovatif dan promosi kinerja tim.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengembangan Karir

Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012). Melalui komitmen akan membantu karyawan dalam mempersiapkan diri untuk menciptakan pengembangan karir bagi organisasi atau organisasi. Terlepas dari apakah fokus karyawan pada organisasi akan mempengaruhi pengembangan karir di tempat kerja. Dari penggambaran di atas sangat terlihat bahwa komitmen kerja mempengaruhi pengembangan karir. Studi yang dilakukan oleh Herachwati & Rachma (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karir. Artinya, peningkatan komitmen organisasi akan mengakibatkan peningkatan komitmen karir. Hasil pengujian membuktikan bahwa jika komitmen organisasi yang dirasakan karyawan meningkat, maka komitmen karir juga akan meningkat. Pegawai yang dianggap memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka mereka akan mengalami peningkatan dan peluang pertumbuhan karier kepada jenjang yang lebih tinggi (Weer & Greenhaus, 2020) dan mereka akan tetap berada di organisasi (Ahmed, 2017).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Karakteristik Pekerjaan

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai fenomena emosional, moral dan rasional (Ahmad & Oranye, 2010). Dengan mempertimbangkan konotasi yang berbeda mengenai asal mula ikatan dan perbedaan utama di antara kontribusi yang berbeda. Oleh karena itu, perlu adanya hubungan yang melibatkan perilaku tertentu atau sikap positif terhadap organisasi yang mempengaruhi individu sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasi dengan organisasi kerjanya (Idris & Manganaro, 2017). Dengan demikian karyawan dengan komitmen organisasi yang memiliki kekuatan dari keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan diarahkan sesuai dengan bidangnya maka karyawan akan bekerja secara efektif dan menekuni pekerjaannya. Studi yang dilakukan oleh (Rahmawati & Juwita, 2019) menguraikan pada hasil penelitiannya bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh (Yessica Nathania, 2018) mencatat pada hasil penelitiannya bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasional menentukan pekerjaan karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Knowledge Sharing*

Mazdeh et al., (2013) menunjukkan bahwa pengetahuan baru yang diperoleh dari program pengembangan pengetahuan merupakan hasil pencapaian kreatif dalam organisasi modern. Staden & Toit (2011) mengungkapkan bahwa pengembangan karir karyawan dapat memungkinkan karyawan tersebut untuk berbagi pengetahuan. Pengembangan karir ini terdiri dari motivasi karir, kesiapan karir, jenjang karir, dan strategi karir. Penelitian yang dilakukan oleh (Susanto et al., 2021) merekomendasikan pada hasil penelitiannya bahwa manajemen kampus hendaknya memfasilitasi para dosen untuk tetap selalu melakukan kegiatan knowledge sharing yang dapat diimplementasikan melalui knowledge management, seperti kegiatan pertemuan rutin sesama dosen dan manajemen setiap hari Jumat, sehingga diharapkan dari pertemuan ini akan menghasilkan new knowledge dan menghilangkan gap atau knowledge barrier antar sesama dosen dan manajemen. Penelitian yang dilakukan oleh (Setyadi & Budiyo, 2021) mencatat pada hasil penelitiannya bahwa pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya. Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif sehingga makin meningkat *Intention to stay* karyawan.

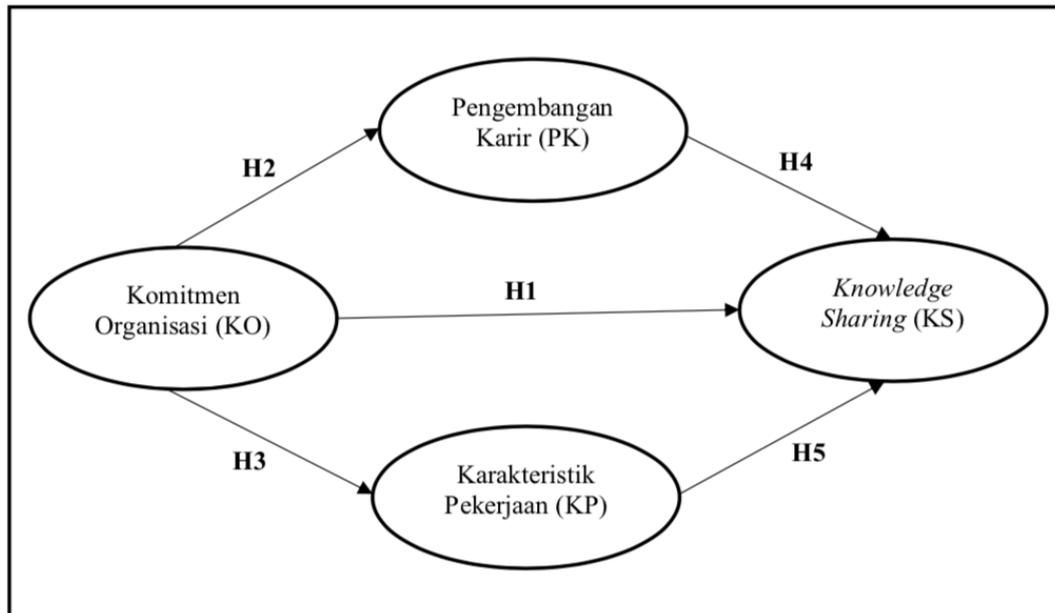
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan *Knowledge Sharing*

Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Han et al., (2020) menjelaskan karakteristik pekerjaan dengan lima dimensi pekerjaan inti, termasuk variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Ketika terlibat dalam tugas yang membutuhkan berbagai aktivitas dan tantangan dengan cara yang menggunakan keterampilan dan bakat karyawan untuk menyelesaikan tugas, dimensi keragaman keterampilan tersebut memengaruhi persepsi perasaan karyawan tentang kebermaknaan pekerjaan mereka. Mengenai identitas tugas, jika karyawan diminta untuk menyelesaikan seluruh tugas daripada sebagian tugas, mereka menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna. Juga, ketika pekerjaan memiliki dampak yang signifikan pada kehidupan dan pekerjaan orang lain, karyawan cenderung mengalami rasa yang lebih besar dari kebermaknaan pekerjaan mereka. Tingkat otonomi yang dinikmati orang dalam pekerjaan mereka berhubungan dengan perencanaan pekerjaan mereka, membuat keputusan tentang proses kerja dan melaksanakan prosedur. karyawan menganggap keberhasilan atau kegagalan hasil kerja mereka sebagai tanggung jawab pribadi mereka. Terakhir, umpan balik adalah sejauh mana pekerjaan orang membutuhkan dan memberikan informasi langsung atau tidak langsung mengenai efektivitas kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Rizki & Ibrahim, 2018) menyimpulkan pada hasil penelitiannya bahwa karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. Ketika karakteristik pekerjaan diterapkan dengan baik pada perusahaan, maka akan meningkatkan motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online pada karyawan. Dengan memiliki Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. Penelitian (Nabila & Mistar, 2020) mencatat pada hasil penelitiannya bahwa variasi pekerjaan merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

Perancangan Model Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu serta pengembangan hipotesis, maka kerangka pemikiran pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* melalui pengembangan

karir dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel intervening dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini, 2024

Gambar 1

Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Dari uraian para penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel mengacu pada kerangka model penelitian, penulis mengajukan hipotesis diantaranya adalah sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan.

H₄: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

H₅: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kausalitas, metode tersebut ialah salah satu bentuk riset yang diharapkan bisa digunakan melalui penelitian, metode kausalitas merupakan salah satu jenis penelitian dengan tujuannya guna menemukan penjelasan berupa sebab akibat antara hubungan dari beberapa konsep, strategi yang dikembangkan dalam manajemen yaitu dari beberapa strategi atau beberapa variabel (Ferdinand, 2014: 7). Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2017:150). Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat di generalisasi untuk seluruh populasinya (Ferdinand, 2014:171). Sampel dalam penelitian ini adalah dosen dan pegawai pada Universitas Primagraha yang berjumlah 120 responden. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner dengan skala 1 - 10 dengan menggunakan metode agree disagree scale. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis deskriptif dengan

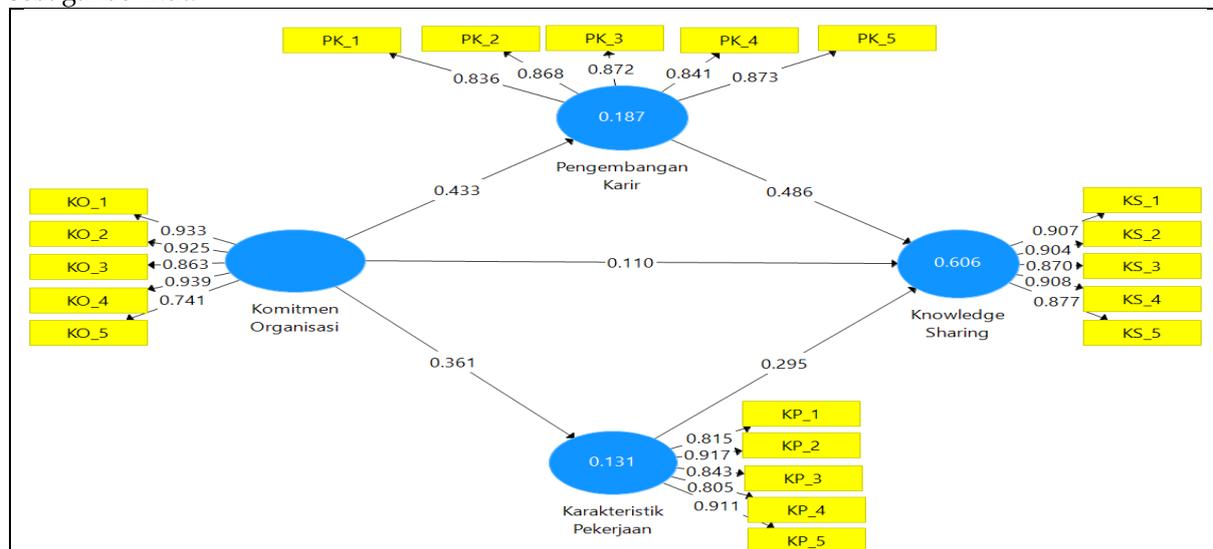
Asep Rafiudin¹, Bambang Hermawan², Lika Yulia³, Miftahil⁴, Ukhrowiyah⁵ Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui Pengembangan Karir Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Universitas Primagraha Kota Serang)

menggunakan program bantuan SPSS versi 25, kemudian untuk mencari pengaruh antar variabel menggunakan analisis inferensial dengan program bantuan SmartPLS versi 3.29 melalui uji outer model dengan meliputi uji validitas dan uji perhitungan reliabilitas kemudian dengan melihat nilai square root masing-masing variabel. Kemudian dilanjut dengan uji inner model dengan melihat nilai R² (R Square). Untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel menggunakan uji bootstrapping dengan melihat *direct effect dan indirect effect*.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini hasil uji *outer model* dapat dilihat pada model sebelum melakukan uji hipotesis maka perlu dilakukan uji validitas untuk memperlihatkan seberapa baik sebuah teknik instrumen atau proses mengukur atas suatu konsep. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan melihat nilai convergent validity dan discriminant validity. Berikut adalah hasil uji validitas dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2024..

Gambar 2 Outer Model Penelitian

Dari gambar di atas penulis akan menguji outer model meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dengan melihat nilai loading factor apakah lebih dari 0,70 dan nilai reliabilitas lebih dari 0,60. Jika pun ada di bawahnya dari nilai tersebut maka indikator harus dieliminasi. Selain itu penulis melihat nilai square root of avarage variance extracted (AVE) harus di atas 0.50 seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2

Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Construct Reliability and Validity		
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Karakteristik Pekerjaan	0.911	0.934
Knowledge Sharing	0.937	0.952
Komitmen Organisasi	0.931	0.946
Pengembangan Karir	0.911	0.933

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2024

Dari tabel di atas hasil uji reliabilitas terlihat bahwa Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dari seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Tabel: 3
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

<i>Construct Reliability and Validity</i>	
Variabel	Average Variance Extracted
Karakteristik Pekerjaan	0.739
<i>Knowledge Sharing</i>	0.798
Komitmen Organisasi	0.780
Pengembangan Karir	0.736

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2024

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T Statistic* > *T tabel* (1.960) atau *P values* < 0.05. Hasil tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Bootstrapping Direct Effect
Path Coefficient Direct Effect

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistic	P Values
H ₁	Komitmen Organisasi → <i>Knowledge Sharing</i>	0.110	2.704	0.007
H ₂	Komitmen Organisasi → Pengembangan Karir	0.433	6.839	0.000
H ₃	Komitmen Organisasi → Karakteristik Pekerjaan	0.361	5.581	0.000
H ₄	Pengembangan Karir → <i>Knowledge Sharing</i>	0.486	5.445	0.000
H ₅	Karakteristik Pekerjaan → <i>Knowledge Sharing</i>	0.295	3.088	0.002

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2024

- Hipotesis 1: hasil penelitian ini komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* perolehan nilai *T statistic* sebesar 2.704 > dari *T tabel* (1.960) dan *P values* (0.007) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *knowledge sharing*.
- Hipotesis 2: hasil penelitian ini komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh komitmen organisasi terhadap pengembangan karir perolehan nilai *T statistic* sebesar 6.839 > dari *T tabel* (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kesempatan program pengembangan karir.
- Hipotesis 3: hasil penelitian ini komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan SmartPLS 3.29, pengaruh komitmen organisasi terhadap karakteristik pekerjaan perolehan nilai *T statistic* sebesar 5.581 > dari

T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik pekerjaan. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi karakteristik pekerjaan.

4. Hipotesis 4: hasil penelitian ini pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh pengembangan karir terhadap *knowledge sharing* perolehan nilai *T statistic* sebesar 5.445 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.000) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Semakin baik kesempatan program pengembangan karir maka semakin meningkat *knowledge sharing*.
5. Hipotesis 5: hasil penelitian ini karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* dengan *SmartPLS 3.29*, pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *knowledge sharing* perolehan nilai *T statistic* sebesar 3.088 > dari T tabel (1.960) dan *P values* (0.002) < sig (0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *knowledge sharing*. Semakin efektif perancangan karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat *knowledge sharing*.

Tabel 5
Hasil Uji Bootstrapping (Indirect Effect)

<i>Specific Indirect Effect</i>			
Hubungan Pengaruh Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Komitmen Organisasi → Pengembangan Karir → <i>Knowledge Sharing</i>	0.210	4.263	0.000
Komitmen Organisasi → Karakteristik Pekerjaan → <i>Knowledge Sharing</i>	0.107	2.618	0.009

Sumber: Output *SmartPLS 3.29* diolah 2024

Dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa terdapat enam hubungan yang menyatakan ada tidaknya pengaruh tidak langsung antar variabel dapat dijelaskan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mediasi 1: hubungan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* dimediasi oleh pengembangan karir diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.210 dengan nilai *T statistic* 4.263 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.000 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing*.
2. Mediasi 2: hubungan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* dimediasi oleh karakteristik pekerjaan diperoleh nilai *coefisient intervals original sample* sebesar 0.107 dengan nilai *T statistic* 2.618 > *T tabel* 1.960 dan *P values* 0.009 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mampu memediasi hubungan pengaruh komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing*.

Selanjutnya untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi dari kedua hubungan apakah tidak terjadi mediasi (*zero mediation*), mediasi parsial (*partial mediation*), atau mediasi penuh (*full mediation*). Adapun *rule of thumb* dalam VAF (*variance accounted for*) menurut (Nitzl *et al.*, 2016; Haryadi, 2021) menguraikan jika VAF kurang dari 20% maka tidak terjadi mediasi (*zero mediation*), VAF lebih dari 20% dan kurang dari 80% maka dapat dicirikan mediasi parsial (*partial mediation*) dan VAF lebih dari 80% menunjukkan mediasi penuh (*full mediation*), adapun hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini:

Tabel 6
Pengaruh Mediasi

Uji Mediasi 1
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Melalui Pengembangan Karir

Pengaruh Langsung (a)	: 0.110
Pengaruh Tidak Langsung (b)	: 0.210
Pengaruh Total (c)	: 0.320
VAF (b/c)	: 0.6562
Persen	: 65.62%

Uji Mediasi 2	
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap <i>Knowledge Sharing</i> Melalui Karakteristik Pekerjaan	

Pengaruh Langsung (a)	: 0.110
Pengaruh Tidak Langsung (b)	: 0.107
Pengaruh Total (c)	: 0.217
VAF (b/c)	: 0.5069
Persen	: 50.69%

Sumber: Output SmartPLS 3.29 diolah 2024

Dari tabel 4.16 di atas diketahui pada mediasi 1 memberikan nilai VAF sebesar 65.62%, yang berarti hubungan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui Pengembangan Karir adalah mediasi parsial (*partial mediation*) karena nilai VAF < (80%) dan (>20%). Sedangkan pada mediasi 2 memberikan nilai VAF sebesar 50.69%, yang berarti bahwa hubungan Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Knowledge Sharing* Melalui Karakteristik Pekerjaan adalah mediasi parsial (*partial mediation*) karena nilai VAF < (80%) (>20%).

PENUTUP

Berdasarkan pengujian terhadap hipotesis yang penulis ajukan diperoleh kesimpulan yaitu Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* terdukung atau diterima artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi *knowledge sharing*. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir terdukung atau diterima artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kesempatan program pengembangan karir. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karakteristik pekerjaan terdukung atau diterima artinya, Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik karakteristik pekerjaan. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* terdukung atau diterima artinya semakin baik kesempatan program pengembangan karir maka semakin meningkat *knowledge sharing*. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* terdukung atau diterima artinya Semakin efektif perancangan karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat *knowledge sharing*.

REFERENSI

- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 582–591. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01093.x>
- Ahmad, R., & Saad, M. (2020). The Impact of Malaysian Public Sector in the Relationship between Transformational Leadership Styles and Career Development. *International Journal of Public Administration*, 43(3), 203–212. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1627555>
- Ahmed, N. O. A. (2017). Career commitment: the role of self-efficacy, career satisfaction and

- organizational commitment. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 00–00. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-06-2017-0038>
- Ahmed, N. O. A., Rabbi, F., Farrukh, M., & Waheed, A. (2016). Role of empowerment and leadership in turnover intentions among the Generation Y academicians in Saudi Arabian Higher Educational Institutes. *Journal for Studies in Management and Planning*, 1(11), 719–733.
- Akhavan, P., Rahimi, A., & Mehralian, G. (2013). Developing a model for knowledge sharing in research centers. *VINE: The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 43(3), 357–393. <https://doi.org/10.1108/VINE-06-2012-0020>
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2018). Knowledge sharing in higher education institutions: a systematic review. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 226–246. <https://doi.org/10.1108/JEIM-09-2017-0129>
- Ali, A. A., Panneer selvam, D. D. D., Paris, L., & Gunasekaran, A. (2019). Key factors influencing knowledge sharing practices and its relationship with organizational performance within the oil and gas industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1806–1837. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2018-0394>
- Anjum, Z.-U.-Z., Fan, L., Javed, M. F., & Rao, A. (2014). Job characteristics Model and job Satisfaction. *International Journal of Education and Research*, 2(11), 242–262.
- Balozi, M. A., Othman, S. Z., & Isa, M. F. M. (2018). Mediation Effects of Subjective Norms on the Relationship between Career Advancement and Job Characteristics and Knowledge Sharing Behavior among the Tanzanian Healthcare Professionals. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(2), 187. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.23740>
- Basuki, S., Asbari, M., Purwanto, A., Agistiawati, E., Fayzhall, M., Radita, F. R., Maesaroh, S., Mustofa, M., Asnaini, S. W., & Chidir, G. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Teacher Innovation Capability dalam Perspektif Knowledge Sharing: Studi Kasus Jabodetabek. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 171–192.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Camelo-Ordaz, C., García-Cruz, J., Sousa-Ginel, E., & Valle-Cabrera, R. (2011). The influence of human resource management on knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1442–1463. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561960>
- Chang, W.-J., Liao, S.-H., Lee, Y.-J., & Lo, W.-P. (2015). Organizational commitment, knowledge sharing and organizational citizenship behaviour: the case of the Taiwanese semiconductor industry. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 299–310. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2013.51>
- Dinni, N. T., & Soehari, T. D. (2020). Effect of Work Environment and Organizational Commitment on Sales Force Performance Mediated By Career Development. *Akademika*, 9(02), 195–213. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.1074>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Han, S.-H., Oh, E. G., & Kang, S. “Pil.” (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519–533. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0181>
- Handayani, F., Sefnedi, S., & Muslim, I. (2021). Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Knowledge Sharing: Organizational Citizenship Behavior Sebagai

- Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 35–45. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.4975>
- Haryadi, D. (2021). *Meningkatkan Employee Performance Dengan Efektivitas Style Transformational Leadership Dan Kesesuaian Training Melalui Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Nikomas Gemilang Serang)*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational Commitment Versus Career Commitment. *KnE Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3388>
- Idris, A. M., & Manganaro, M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(4), 251–269. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1279098>
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Islamy, F. J. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge Sharing Dosen Tetap Universitas Pendidikan Indonesia Bandung Tahun 2013. -, 1–13. <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/JKM-11-2015-0427>
- Kanwal, Z., & Shar, A. H. (2021). Impact of Stress and Extrinsic Motivation on Organizational Commitment: Empirical Analysis of Banking Sector. *Elementary Education Online Journal*, 20(5), 4609–4613. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.508>
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 352. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i2.010>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- López-Cabarcos, M. Á., Srinivasan, S., Göttling-Oliveira-Monteiro, S., & Vázquez-Rodríguez, P. (2019). Tacit knowledge and firm performance relationship. The role of product innovation and the firm level capabilities. *Journal of Business Economics and Management*, 20(2), 330–350. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9590>
- Luo, C., Lan, Y., (Robert) Luo, X., & Li, H. (2021). The effect of commitment on knowledge sharing: An empirical study of virtual communities. *Technological Forecasting and Social Change*, 163(November 2019), 120438. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120438>
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono et al, Andi Offset Yogyakarta.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Matzler, K., Renzl, B., Müller, J., Herting, S., & Mooradian, T. A. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*, 29(3), 301–313. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.06.004>
- Mazdeh, M. M., Razavi, S.-M., Hesamamiri, R., Zahedi, M.-R., & Elahi, B. (2013). An empirical investigation of entrepreneurship intensity in Iranian state universities. *Higher Education*,

- 65(2), 207–226. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9539-y>
- Nabila, & Mistar. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(2), 29–44.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management): Teori dan Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing Organisasi Bisnis Dan Publik*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nguyen, T.-M., Nham, P. T., & Hoang, V.-N. (2019). The theory of planned behavior and knowledge sharing. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 49(1), 76–94. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-10-2018-0086>
- Nitzl, C., Roldan, J. L., & Cepeda, G. (2016). Mediation Analysis In Partial Least Squares Path Modelling, Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models. *Industrial Management and Data Systems*, 116(9), 1849–1864.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., & Alkhuraji, A. (2016). How knowledge sharing and business process contribute to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 69(11), 5222–5227. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Porter, M. E. (2015). *Strategi Bersaing (Competitive Strategy)*. Karisma Publishing Group.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management (Edisi 1)*. In Media STMT Trisakti Perss Jakarta.
- Rizki, R., & Ibrahim, M. (2018). Secara Online Dengan Menggunakan Affective Commitment Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pt . Pertamina (Persero) Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 105–116.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Prentice Hall Pearson Education.
- Setyadi, T., & Budiyo, R. (2021). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan , Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Intention To Stay Taufik Setyadi Rokhmad Budiyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang PENDAHULUAN Kompetisi global yang semakin inten*. 13(1).
- Shahzad, I. A., Farrukh, M., Ahmed, N. O., Lin, L., & Kanwal, N. (2018). The role of transformational leadership style, organizational structure and job characteristics in developing psychological empowerment among banking professionals. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 107–122. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-01-2018-0002>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Staden, R. van, & Toit, A. du. (2011). Career development of South African knowledge workers. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 14(1), 80–91. <https://doi.org/10.4102/sajems.v14i1.97>
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.11-19>
- Sung Jun Jo, & Joo, B.-K. (2011). Knowledge Sharing: The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 353–364. <https://doi.org/10.1177/1548051811405208>

- Susanto, S., Hartoyo, H., & Syarief, R. (2021). Model Peningkatan Kompetensi Dosen; Peran Knowledge Sharing, Motivasi, Dan Need for Cognition Dosen Universitas Teuku Umar. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 55–65. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.55>
- Sutrisno. H. Edy. (2015). *Budaya Organisasi* (Edisi Ke 4). Kencana Prenada Media Group.
- Tandayong, O., & Endalmen. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Ocb Terhadap Knowledge Sharing Karyawan PT . Katopas Jaya Abadi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 656–665.
- Weer, C. H., & Greenhaus, J. H. (2020). Managers' Assessments of Employees' Organizational Career Growth Opportunities: The Role of Extra-Role Performance, Work Engagement, and Perceived Organizational Commitment. *Journal of Career Development*, 47(3), 280–295. <https://doi.org/10.1177/0894845317714892>
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 391–400. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.003>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Yessica Nathania. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. KENCANA.