

## Perilaku Menolong dan Berbagi Pengetahuan yang Dimoderasi Etika Kerja Islam pada Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi

Salsabila Arum Pratiwi<sup>1</sup>, Faraz<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Indonesia

[faraz@uii.ac.id](mailto:faraz@uii.ac.id)

### ABSTRACT

*The psychological issue in knowledge management faced by many national and international institutions is on how to implement one of its elements, i.e. knowledge sharing behaviour in which it is not simple. This study aims to determine the direct correlation of helping behaviour and knowledge sharing behaviour and the indirect correlation of both variables mediated by Islamic work ethics. It involved the employees of private higher institutions in Yogyakarta with certain categories by using knowledge sharing behaviour scale from Yi, helping behaviour scale from Duang, Wong and Yue and Islamic work ethics scale from Ali and Al-Owaihan. The results of the direct analysis of helping behaviour and knowledge-sharing behaviour obtained the value of 0.001, meaning that they were positively related and very significant, but the F test results or their contribution only reached 13.2%. Meanwhile, the results of the indirect relationship analysis showed that the Islamic work ethic acted as a moderator with a significance value of 0.035 and an F-test result of 0.243 or 24.3%. It meant that, as a moderator, Islamic work ethics played a role in increasing the relationship between helping behaviour and knowledge sharing behaviour by 11.1%.*

**Keywords:** *helping behaviour, islamic work ethics, knowledge sharing behaviour*

### ABSTRAK

Isu psikologis dalam manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang dihadapi banyak institusi nasional maupun internasional adalah bagaimana mengimplementasi salah satu unturnya yakni *knowledge sharing behavior* (perilaku berbagi pengetahuan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi langsung perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan dan korelasi tidak langsung dari variabel keduanya melalui faktor etika kerja Islam sebagai moderator. Subjek penelitian ini adalah karyawan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta dengan kategori tertentu dan menggunakan skala *knowledge sharing behavior scale* (perilaku berbagi pengetahuan), *helping behavior scale* (perilaku menolong) dan *islamic work ethic scale* (etika kerja Islam). Hasil analisis langsung perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan sebesar  $P=0,001$  artinya berhubungan positif dan sangat signifikan, namun hasil uji F atau kontribusinya hanya sebesar 13,2%. Sementara hasil analisis hubungan tidak langsung yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja Islam berperan sebagai moderator dengan nilai signifikansi sebesar 0.035 dan hasil uji F sebesar 0,243 atau 24,3%. Artinya, sebagai moderator etika kerja Islam berperan menaikkan hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan sebesar 11,1%.

**Kata kunci :** *etika kerja islam, perilaku berbagi pengetahuan, perilaku menolong*

ARTICLE INFO

**Article history**

Received : 11-04-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 22-11-2023

## Pendahuluan

Pada Oktober 2018, Kementerian Ristek Dikti mengeluarkan peraturan No.53 tahun 2018 tentang Pendidikan Universitas Asing di Indonesia sebagai perjanjian *general agreement trade and service* (GATS). (Republika (2018) Diambil dari <https://www.republika.co.id/berita/pvawrv415/>). Kebijakan ini selain dapat meningkatkan pendidikan, juga dapat menjadi ancaman sekaligus tantangan bagi perguruan tinggi di Indonesia yaitu tantangan dalam menghadapi hadirnya perguruan tinggi asing. Persaingan tersebut memunculkan tantangan seperti kolaborasi inovasi, adaptasi dan penguasaan teknologi, serta pengelolaan aset-aset intelektual. Berdasarkan tantangan-tantangan tersebut yang akhirnya mendorong munculnya kebutuhan untuk *knowledge management* (Sopandi & Saud, 2016).

Selain tantangan bersaing dengan perguruan tinggi asing dimulai awal tahun 2020, Indonesia mulai menghadapi dampak dari perubahan lingkungan yaitu Pandemi Covid-19 (Sarfray, dkk., 2021). Pandemi Covid-19 telah memaksa dunia kerja untuk menggunakan teknologi *zoom meeting* atau bekerja secara daring. Dengan demikian ketergantungan terhadap teknologi semakin meningkat, namun hal ini bermakna positif karena teknologi baru itu telah memudahkan karyawan dalam bekerja (Vieira & Sehgal, 2019). Dalam organisasi pendidikan terdapat dosen dan tenaga kependidikan atau staf yang terlibat di dalamnya. Posisi tenaga kependidikan yang menjadi *supporting* atau bantuan dalam proses peningkatan organisasi pendidikan menjadi penting dalam konteks menghadapi tantangan tersebut. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas *supporting* karyawan adalah dengan mendorong karyawan dalam mengadopsi budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) guna memotivasi untuk menyebarkan pengetahuan yang sudah ada (Le & Lei, 2019).

Menurut Davenport dkk., (2000) pengetahuan adalah akumulasi pengalaman, informasi, dan wawasan yang berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi, menggabungkan pengalaman serta menemukan inovasi baru. Pentingnya pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari juga dapat diimplementasikan ke ranah perusahaan. Menurut Yi (2009) perilaku berbagi

pengetahuan merupakan seperangkat perilaku individu yang menyertakan perilaku berbagi pengetahuan serta berbagai keahlian yang berkorelasi dengan pekerjaan dengan anggota lain dalam organisasi sehingga dapat berkontribusi pada efektivitas organisasi. Dalam konteks penelitian ini, variabel perilaku berbagi pengetahuan di dalam organisasi pendidikan dapat menghasilkan peningkatan kualitas program, pengembangan kurikulum, meningkatkan proses dan kualitas penelitian, pelayanan alumni dan sebagainya, jika dilakukan secara efektif (Kidwell, Linde & Johnson, 2000).

Perilaku berbagi pengetahuan ini terdiri dari empat aspek yaitu *written contribution*, *organizational communication*, *personal interaction* dan *communities of practice* (Yi, 2009). Selain itu, perilaku berbagi pengetahuan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya yaitu faktor individu, kelompok serta organisasi yang masing-masing dapat berkontribusi dalam perilaku berbagi pengetahuan ini (Lin, 2007; Pangil & Nasurddin, 2013). Telah disebutkan sebelumnya, salah satu faktor perilaku berbagi pengetahuan adalah faktor individu. Faktor individu ini merupakan perilaku yg muncul dari diri sendiri yang menggerakkan individu seperti sikap (rasa emosional tentang sebuah hal dan keyakinan serta perilaku), senang membantu individu lain timbal balik (hasil pertukaran antar individu). Faktor ini dapat ditemukan dari individu yang memiliki perilaku menolong.

Perilaku menolong ini menurut Dovidio & Penner (2007) yaitu merupakan suatu tindakan yang tujuannya adalah menghasilkan keuntungan untuk pihak lain yang tindakannya berupa bantuan tenaga, waktu, material maupun situasi darurat. Belum banyak penelitian sebelumnya mengenai perilaku menolong di Indonesia. Umumnya kajian tentang perilaku menolong di Indonesia sebagai bagian dari penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hampir tidak ditemukan yang mengulas langsung tentang perilaku menolong sebagai judul yang terpisah dengan OCB, kecuali penelitian yang dilakukan Nuranita (2018). Penelitian Nuranita ini menggunakan pendekatan kualitatif dan partisipannya adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sedang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT).

Perilaku menolong didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu yang bertujuan untuk memberikan keuntungan atau peningkatan kualitas kehidupan individu lain yang diberikan secara cuma-cuma (pamrih) ataupun tidak pamrih, dengan keterpaksaan atau tanpa keterpaksaan dan bergantung pada keadaan serta pada keadaan, situasi saat melakukan tindakan perilaku menolong (Putra & Rustika, 2015). Perilaku menolong ini dapat dibagi menjadi dua dimensi yaitu perilaku menolong proaktif dan reaktif (Duan, Wong & Yue, 2018).

---

Selain faktor individu, dalam proses perilaku berbagi pengetahuan ini disebutkan dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi. Tidak dapat dipisahkan bahwa setiap organisasi memiliki etika kerja masing-masing yang mendasari perilaku dalam melakukan pekerjaan di dalamnya. Berdasarkan target organisasi yang dituju yang merupakan sebuah organisasi pendidikan berbasis Islam, etika kerja yang akan dianut adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam ini didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem keyakinan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah yang berkaitan dengan pekerjaan dan kerja keras (Ali & Al-Owaidan, 2008). Rizk (2008) juga menjelaskan bahwa etika kerja Islami ini merupakan orientasi terhadap pekerjaan dan mendekatkan manusia kedalam kebajikan dikarenakan menempatkan value dalam bekerja melalui etika kerja Islam yang tertinggi.

Menurut Beekun (1997), etika kerja dalam Islam ini merupakan sebuah kesatuan moral dan prinsip kebaikan yang membedakan antara amalan kerja yang benar dan yang salah sehingga dapat mempengaruhi dan membentuk partisipasi serta karakteristik individu di tempat kerja. Selanjutnya dalam prinsip etika kerja Islam yang di dalamnya berdasar pada agama Islam, Nabi Muhammad juga telah menegaskan pentingnya perilaku berbagi pengetahuan dalam dunia pekerjaan (Murtaza, dkk., 2016). Sehingga dapat dikemukakan bahwa ketika individu melaksanakan etika kerja Islam maka diharapkan juga dapat menjalankan perilaku berbagi pengetahuan.

Menurut Ali (2008) indikator dari skala etika kerja Islam menyangkut masalah-masalah bekerja keras sebagai tanggung jawab karyawan, kesuksesan itu orang yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Seorang karyawan harus mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan pekerjaan, karena mempunyai dedikasi kerja yang tinggi merupakan amal baik, sebaliknya kemalasan merupakan amalan buruk. Kemudian, keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja merupakan kondisi yang diperlukan bagi kesejahteraan karyawan.

Etika Kerja Islam dipilih sebagai variabel moderator dikarenakan subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Universitas Islam yang memiliki etika kerja dengan berbasis Islam. Selain itu, etika kerja di dalam organisasi manapun sangatlah diperlukan. Dalam penelitian sebelumnya, terdapat hubungan positif antara perilaku berbagi pengetahuan dan etika kerja Islam (Malik & Malik, 2018). Penelitian Murtaza, dkk., (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara etika kerja Islam dan perilaku berbagi pengetahuan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut serta konteks dari subjek penelitian ini, peneliti tertarik mengkaji etika kerja Islam sebagai variabel moderator yang akan memperkuat korelasi antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan. Hipotesis yang diangkat dalam

penelitian ini: Terdapat hubungan langsung antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan serta hubungan tidak langsung antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan yang dimoderatori etika kerja Islam.

## Metode

Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner via *daring* dan didasari metode *purposive sampling* di mana data diambil dengan menentukan kriteria tertentu (Sugiyono, 2009). Pengumpulan data yang dilakukan bersifat *summated rating* yang berisikan aitem *favorable* dan *unfavorable* (Azwar, 2012). Ada tiga skala dalam penelitian ini: yaitu perilaku berbagi pengetahuan, perilaku menolong, dan etika kerja islam.

Perilaku berbagi pengetahuan diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Yi (2009). terdiri dari dengan 4 aspek yaitu *written contribution*, *organizational communications*, *personal interaction* dan *communities of practice*. Skala ini mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0.917. Variabel perilaku menolong diukur dengan skala yang diadaptasi dari Duan, Wong dan Yue (2018). Terdiri dari 11 aitem dengan dua dimensi yaitu *proactive helping* dan *reactive helping*, serta mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0.775. Alat ukur etika kerja Islam diadaptasi dari Ali dan Al-Owaihian (2008) terdiri dari 17 aitem dan nilai *cronbach alpha* sebesar 0.895. Skala IWE ini merupakan skala unidimensional dan memiliki 4 pilar, namun tidak memiliki aspek ataupun dimensi. Aitem dari skala ini berisi pernyataan seperti: “Kemalasan adalah sifat buruk” dan “Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain” yang direspon dengan model likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Nilai *cronbach alpha* sebesar .858 menunjukkan bahwa skala ini reliabel.

## Hasil

Data demografi menunjukkan jenis kelamin laki laki sebanyak 103 atau 64.375% dan perempuan sebanyak 57 orang atau 35.625%. Pendidikan responden lebih banyak adalah lulusan D3/D4/S1 dibandingkan SMA/SMK Sederajat dan S2. Berdasarkan kriteria tenaga kependidikan minimal S1 sehingga rata-rata sudah memenuhi standar minimal.

Hasil uji hipotesis terbukti ada hubungan positif secara langsung antara perilaku menolong dengan perilaku berbagi pengetahuan. Analisis regresi moderasi yang dilakukan untuk menguji variabel bebas (independen) dan tergantung (dependen) hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1.**

Analisis Regresi

Model	B	SE	$\beta$	p
H <sub>0</sub>	90.619	1.212		
H <sub>1</sub>	52.838	7.789		
Perilaku menolong	1.126	0.230	0.363	0.001

Dari tabel diatas terlihat bahwa *helping behavior* menjelaskan hubungan positif secara langsung dengan variabel *knowledge sharing behavior* dengan nilai signifikan sebesar <0.001.

**Tabel 2.**

Sumbangan pengaruh HB dan KSB

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	15.336
H <sub>1</sub>	0.363	0.132	0.127	14.332

Berdasarkan tabel *model summary* diatas diketahui R Square sebesar 0.132, ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel perilaku menolong terhadap perilaku berbagi pengetahuan secara langsung sebesar 13.2%.

Hasil hipotesis kedua, hubungan positif tidak langsung antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan yang dimoderatori etika kerja Islam menyebutkan sebagai berikut

**Tabel 3.**

Analisis Moderator

Model	B	SE	$\beta$	p
H <sub>0</sub>	90.619	1.212		
H <sub>1</sub>	129.371	50.910		
Perilaku menolong	-2.280	1.441	-	
Etika Kerja Islam	-0.991	0.774	0.736	
Perilaku menolong*Etika Kerja Islam	0.046	0.022	-	0.035
			0.515	
			1.518	

Dari tabel diatas yakni analisis moderator menunjukkan bahwa etika kerja Islam berperan sebagai moderator dalam hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan dengan nilai signifikansi sebesar 0.035 yaitu dibawah 0.05.

**Tabel 13.**

---

Sumbangan pengaruh HB dan KSB setelah di moderasi IWE

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	15.336
H <sub>1</sub>	0.493	0.243	0.229	13.469

Dari tabel *model summary* diketahui R Square sebesar 0.243 yaitu berarti sumbangan pengaruh variabel perilaku menolong terhadap perilaku berbagi pengetahuan setelah adanya moderasi dari etika kerja Islam adalah sebesar 24.3 %.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian kali ini menyebutkan bahwa perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan mempunyai hubungan langsung dan signifikan, dimana nilai  $p=0.001$  dan kontribusi pengaruh sebesar 13,2%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku menolong, semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga pendidik perguruan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah perilaku menolong, maka semakin rendah pula perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga pendidik perguruan tinggi. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian berikut, antara lain: penelitian Lee, Byun dan Kim (2021) pada supervisor dan bawahan di Korea Selatan yang bekerja di sektor publik. Mereka menemukan bahwa perilaku menolong mendorong individu (karyawan) untuk melakukan perilaku berbagi pengetahuan dengan nilai signifikansi sebesar 0.01. Goncalves, Curado dan Martsenyuk (2022) yang juga menemukan hal yang sama yaitu adanya hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan dengan menggunakan *mixed method* kuantitatif dan kualitatif dan hasil analisis kuantitatifnya menunjukkan perilaku menolong berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku berbagi pengetahuan sebesar 0,001.

Hasil analisis moderasi antara perilaku menolong dengan perilaku berbagi pengetahuan melalui etika kerja Islam sebagai moderator menunjukkan hubungan itu semakin meningkat yakni dari sebelumnya (langsung) sebesar 13,2% menjadi 24,3% (melalui moderator) atau naik sebesar 11,1%. Hal ini berarti bahwa hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan menjadi semakin kuat atau tinggi ketika etika kerja Islam tenaga kependidikan tinggi. Demikian pula sebaliknya, hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan menjadi semakin lemah atau rendah ketika etika kerja Islam tenaga kependidikan rendah. Selanjutnya, berdasarkan penelitian ini berarti hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan semakin kuat atau tinggi dikarenakan hadirnya variabel etika kerja Islam. Kehadiran variabel etika kerja Islam ini menjadikan

---

hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan yang semula memiliki hubungan sebesar 13.2% menjadi 24.3% atau meningkat sebesar 11.1%.

Penelitian serupa sebelumnya yang menjadikan etika kerja Islam sebagai moderator belum ditemukan, kecuali yang hanya mengaitkan etika kerja Islam dengan perilaku berbagi pengetahuan yang dilakukan Murtaza dkk., (2016). Hasil penelitiannya mengenai peran etika kerja Islam terhadap perilaku berbagi pengetahuan pada karyawan (tendik) universitas di Pakistan, menunjukkan bahwa etika kerja Islam berdampak positif terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Penelitian Chaudhary, dkk., (2023) tentang hubungan komitmen organisasi dengan perilaku berbagi pengetahuan yang dimoderatori etika kerja Islam, hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat memperkuat hubungan *affective dan normative commitment* dengan perilaku berbagi pengetahuan, tetapi etika kerja Islam dapat memperlemah hubungan *continuance commitment* dengan perilaku berbagi pengetahuan. Artinya 2 aspek pertama komitmen organisasi mampu memperkuat bersama etika kerja Islam terhadap perilaku berbagi pengetahuan tetapi aspek ketiganya justru memperlemah. Penelitian Javaid, dkk., (2017) yang dilakukan pada karyawan 2 perusahaan multinasional di Islamabad, Pakistan, menyebutkan bahwa peran etika kerja Islam terhadap hubungan kepemimpinan autentik dengan perilaku berbagi pengetahuan sangat positif dengan nilai signifikansi sebesar 0.01

Hasil uji analisis tambahan yakni dimensi perilaku menolong terhadap perilaku berbagi pengetahuan menyebutkan bahwa dimensi *proactive* dalam variabel perilaku menolong memiliki hubungan dengan perilaku berbagi pengetahuan, sedangkan dimensi *reactive* dalam variabel perilaku menolong tidak memiliki hubungan dengan perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini berarti bahwa perilaku menolong yang berhubungan dengan perilaku berbagi pengetahuan adalah perilaku menolong yang tanpa ada permintaan sebelumnya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi perilaku menolong proaktif akan semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga kependidikan. Namun untuk dimensi perilaku menolong reaktif tidak berkorelasi dengan perilaku berbagi pengetahuan. Selanjutnya, uji analisis tambahan lainnya yakni analisis korelasi antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya menyebutkan bahwa keduanya baik laki-laki maupun perempuan mempunyai peran hanya saja perempuan (0,001) relatif lebih signifikan dibandingkan laki-laki (0,004). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terlalu ada perbedaan yang signifikan pada laki-laki dan perempuan dalam hal berbagi pengetahuan walaupun perempuan cenderung lebih memiliki sikap dan perilaku menolong yang lebih besar jika dilihat dari nilai signifikansi pada uji korelasi, hal ini kemungkinan disebabkan oleh *job description* yang telah jelas, *training* yang sama terhadap semua jenis kelamin dan lainnya.

---

Namun demikian penelitian ini pun mempunyai banyak keterbatasan, antara lain, penelitian ini masih meneliti dengan subjek yaitu tenaga pendidik saja tanpa dosen, sehingga masih berada di tahap dasar atau awal dari menggali perilaku berbagi pengetahuan di perguruan tinggi, dari segi jumlah subjek, yang semula menargetkan 200 orang lebih ternyata kenyataannya tidak semudah yang dibayangkan. Kemudian, menarik juga bila melihat hubungan perilaku menolong, etika kerja Islam dan perilaku berbagi pengetahuan yang dikaitkan dengan faktor-faktor kepribadian karyawan, karena faktor ini ternyata berpengaruh besar, meskipun karyawan telah memiliki sikap atau perilaku menolong dan mempunyai etika kerja Islam yang baik, ternyata keduanya tidak serta merta berpengaruh tinggi terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Saran kepada peneliti selanjutnya adalah mengembangkan penelitian subjek dosen dikarenakan penelitian ini hanya terbatas pada tenaga pendidik dan belum sampai ke ranah dosen yang merupakan *core* dalam pendidikan di perguruan tinggi. Selanjutnya juga mengembangkan moderator dari sisi lain dikarenakan pada penelitian ini hanya meneliti dari faktor individu, maka peneliti selanjutnya dapat meneliti dalam faktor kelompok ataupun organisasi.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis diterima. Penelitian ini mengkonfirmasi hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan yang berarti semakin tinggi perilaku menolong, semakin tinggi pula perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga pendidik perguruan tinggi. Sebaliknya, semakin rendah perilaku menolong, maka semakin rendah pula perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga pendidik perguruan tinggi dan mengonfirmasi bahwa etika kerja islam sebagai moderator dapat memperkuat hubungan perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan pada tenaga pendidik di Perguruan Tinggi yang berarti semakin tinggi etika kerja islam yang dimiliki tenaga kependidikan, maka akan semakin kuat pula hubungan antara perilaku menolong dan perilaku berbagi pengetahuan.

### **Referensi**

- Ali, A. J. & Al-Owaihian, A. (2008). "Islamic work ethic in Kuwait". *Journal of Management Development*, 14(2), 366-375. DOI:[10.1108/13527600710745714](https://doi.org/10.1108/13527600710745714)
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar
- Beekun,R. (1997). *Islamic business ethics*, IIT Publications.

- 
- Chaudhary, A., Islam, T., Ali, H. F., & Jamil, S. (2023). Can paternalistic leaders enhance knowledge sharing? The roles of organizational commitment and Islamic work ethics. *Global Knowledge, Memory & Communication*, 72(1/2), 98–118. <https://doi.org/10.1108/GKMC-06-2021-0109>
- Davenport, T. B. H., Prusak, L., & Webber, A. (2000). *Invitation send a comment submit an article subscribe working knowledge: How organizations manage what they know*.
- Dovidio, J.F. & Penner, L.A. (2007). Helping and Altruism. *Blackwell Handbook of Social Psychology: Interpersonal Processes*. United States: Blackwell Publisher. DOI:[10.1002/9780470998557.ch7](https://doi.org/10.1002/9780470998557.ch7)
- Duan, J., Wong, M., & Yue, Y. (2018). Organizational helping behavior and its relationship with employee workplace well-being. *Career Development International*.
- [Goncalves, T., Curado, C., & Martsenyuk, N. \(2022\). I share, we share? A mixed- method analysis of helping behaviors, HRM practices and knowledge sharing behavior, 459-468.](#)
- [Javaid, M., Abdullah, N.H., Zeb, A. & Hussain, K. \(2017\). The impact of authentic leadership on knowledge sharing behavior with the moderating role of islamic work ethics. International PostGraduate Conference on Applied Science & Physics, 1-10](#)
- Kidwell, J.J., Linder, V.K., & Johson, S.L. (2000). Applying corporate knowledge management practices in higher education. *Educause Quarterly*, 23(4), 28-33.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. DOI:[10.1108/JKM-09-2018-0568](https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568)
- Lee, S., Byun, G., & Kim, S. (2021). Effects of coworkers' helping behavior on employees'
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. In *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. <https://doi.org/10.1177/0165551506068174>
- Malik, M. T. & Malik, N.A. (2018). Islamic work ethics with organizational citizenship behavior, knowledge sharing behavior and organizational commitment, a study on AJK Colleges. *Islamabad Islamicus*, 1(1), 1-12.
- [Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. \(2016\). Impact of islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. Journal of Business Ethics, 133, 325-333. DOI:10.1007/s10551-014-2396-0](#)
- Nuranita, R. (2018). Analisis Helping Behavior dalam Penyelenggaraan Diklat di Balai Diklat Keagamaan Bandung. Vol. XII No. 34. Hal. 191-202.
- Pangil, F., & Nasurddin, A. M. (2013). *Knowledge and the Importance of Knowledge Sharing in Organizations*.
-

- Putra, I.D.G.U., & Rustika, I.M. (2015). Hubungan antara perilaku menolong dengan konsep diri pada remaja akhir yang menjadi anggota tim bantuan medis janar duta fakultas kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 2(2), 198-205.
- Rizk, R.R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246-254. DOI:[10.1108/17471110810856992](https://doi.org/10.1108/17471110810856992)
- Sarfraz, Z., Sarfraz, A., Iftikar, H. M., & Akhund, R. (2021). Is covid-19 pushing us to the fifth industrial revolution (Society 5.0)? *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 37(2), 1–4. DOI:[10.12669/pjms.37.2.3387](https://doi.org/10.12669/pjms.37.2.3387)
- Sopandi, O.D. & Saud, U.S. (2016). Implementasi *knowledge management* pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(2), 1-13.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk penelitian*. CV. Alfabeta.
- Vieira, A., & Sehgal, A. (2017). How banks can better serve their customers through artificial techniques. *Digital Marketplaces Unleashed*, 311–326. DOI:[10.1007/978-3-662-49275-8\\_31](https://doi.org/10.1007/978-3-662-49275-8_31)
- Yi, J. (2009) A measure of knowledge sharing behavior: scale development and validation, *Knowledge Management Research & Practice*, 7(1), 65-81. DOI:[10.1057/kmrp.2008.36](https://doi.org/10.1057/kmrp.2008.36)