

**Pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Commitment* yang Dimediasi oleh *Knowledge Sharing***

**I Gede Tito Dana Perkasa<sup>1</sup>, Agoes Ganesha Rahyuda<sup>2</sup>, I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>3</sup>, Ida Bagus Ketut Surya<sup>4</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana<sup>1, 2, 3</sup>

***Abstract***

*Organizational commitment is the nature of the relationship between an individual and the work organization, where the individual has confidence in the values and goals of the work organization, there is a willingness to use his efforts seriously for the benefit of the organization. Based on the explanation regarding the existence of an organizational commitment phenomenon in the company PT. Pak Oles Tokcer's work is influenced by the lack of emphasis on authentic leadership and knowledge sharing, so it is necessary to conduct research to explain how the knowledge sharing relationship mediates the influence of authentic leadership on organizational commitment. This research is causal associative research using a quantitative approach. This research was conducted at PT. The work of Pak Oles Tokcer, located at Jl. Nusa Kambangan, No. 7X, Dauh Puri, West Denpasar District, Denpasar City, Bali. The population in this study were all employees of PT. Pak Oles Tokcer's work is located in Bali Province with 117 employees. The sampling technique used in this research is saturated sampling which is included in non-probability sampling. The data analysis technique in this research uses two analysis techniques, namely descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The aim of this research is to analyze the influence of Authentic Leadership on Organizational Commitment mediated by Knowledge Sharing.*

**Keywords:** *Social Identity Theory; Organizational Commitment; Knowledge Sharing; Authentic Leadership.*

**Abstrak**

Komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu memiliki kepercayaan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, ada kemauan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi. Berdasarkan penjelasan mengenai adanya suatu fenomena organizational commitment pada perusahaan PT. Karya Pak Oles Tokcer yang dipengaruhi oleh kurangnya penekanan terhadap authentic leadership dan knowledge sharing, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk menjelaskan bagaimana hubungan knowledge sharing memediasi pengaruh authentic leadership terhadap organizational commitment. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Pak Oles Tokcer yang beralamat di Jl. Nusa Kambangan, No.7X, Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Pak Oles Tokcer yang berada di Provinsi Bali dengan jumlah 117 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk

menganalisis pengaruh Authentic Leadership terhadap Organizational Commitment yang dimediasi oleh Knowledge Sharing.

**Kata kunci:** Social Identity Theory; Organizational Commitment; Knowledge Sharing; Authentic Leadership.

## 1. PENDAHULUAN

Komitmen seorang karyawan dapat meningkat karena adanya rasa berbagi pengetahuan di antara mereka yang merangsang keinginan menjadi bagian dari perusahaan (Curado, 2019). Penelitian dari Nasab dan Afsari (2019) menekankan bahwa untuk memiliki karyawan yang lebih berkomitmen, harus ada keselarasan antara kata-kata dan tindakan manajer, manajer harus mendorong karyawan untuk membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai yang benar dan moral, dan mengizinkan karyawan untuk mengungkapkan pendapat mereka secara bebas selama pengambilan keputusan, bahkan jika mereka memiliki perbedaan pendapat dan mereka harus bertindak secara transparan dalam berinteraksi dengan para anggota organisasi. Semakin kuat persepsi karyawan terhadap manajer dengan gaya kepemimpinan yang otentik, semakin kuat juga ikatan afektif mereka dengan organisasinya (Ribeiro et al., 2020).

Perkembangan obat tradisional saat ini berkembang pesat sekali khususnya obat tradisional yang berasal dari tumbuh-tumbuhan, semakin banyaknya bentuk sediaan obat tradisional dalam bentuk kemasan yang sangat menarik konsumen. Budaya masyarakat yang sering menggunakan pengobatan tradisional berhasil dimanfaatkan oleh PT. Karya Pak Oles Tokcer, perusahaan yang bergerak dibidang Industri Obat Tradisional. Perusahaan ini memadukan teknologi Effective Microorganism dari Jepang dengan tanaman berkhasiat untuk memproduksi produk kesehatan yang berguna bagi masyarakat luas. Minyak Oles Bokashi merupakan produk andalan perusahaan ini yang mampu mengatasi berbagai permasalahan kesehatan dan sudah dipercaya oleh masyarakat di Pulau Bali. Hasil wawancara dengan 3 orang karyawan dari PT. Karya Pak Oles Tokcer yang masing-masing karyawan memiliki posisi jabatan yang berbeda, yaitu jabatan sales marketing, staff warehouse dan bagian pengolahan produk, menjelaskan bahwa terdapat permasalahan komitmen organisasi pada karyawan.

Menurut Daily et al., (2009) komitmen organisasi adalah sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu memiliki kepercayaan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, ada kemauan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi. Kepemimpinan yang berifat otentik dapat merencanakan kebijakan dan strategi untuk menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang mendukung kinerja pada karyawan agar lebih efektif dan efisien (Javaid et al., 2018). Penelitian dari Dasi et al., (2017) menekankan bahwa knowledge sharing, khususnya di perusahaan multinasional, cenderung dipengaruhi oleh faktor individu, meskipun juga dipengaruhi oleh faktor tingkat organisasi. Kemauan/Inisiatif untuk membagikan pengetahuan antar karyawan sangat diperlukan dan budaya individualisme harus sudah mulai ditinggalkan. Knowledge sharing memungkinkan munculnya inovasi atau ide-ide baru terutama berkaitan dengan proses meningkatkan kualitas produk, nilai jual dan efisiensi kinerja sehingga dapat membantu

eksistensi atau keberlangsungan perusahaan atau organisasi di tengah persaingan global. Hasil penelitian dari Kenku et al., (2022) dengan mengumpulkan tanggapan dari 406 karyawan dari cabang bank terpilih di Nigeria, menunjukkan bahwa membagi suatu ilmu pengetahuan kepada rekan kerja secara positif mempengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan.

Hasil penelitian dari Cheah et al., (2016) yang meneliti 300 pekerja generasi X menunjukkan bahwa knowledge sharing secara signifikan berhubungan dengan organizational commitment pada generasi X. Knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru (Stoermer et al., 2021:432-453). Penelitian dari Salleh et al., (2017) yang dilakukan di perusahaan engineering di Paka, Terengganu menyatakan bahwa ketika karyawan berbagi pengetahuan dengan orang lain, karyawan akan berkomitmen dan bekerja sama sebagai tim untuk mencapai tujuan organisasi. Peneliti berpendapat bahwa variabel-variabel tersebut sangat penting untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian organisasi dimana kedua variabel tersebut saling terkait erat satu sama lain. Menurut Van den Hoof dan De Ridder (2004:117-130) knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan baru. Definisi ini memberikan knowledge dengan cara berkomunikasi kepada orang lain mengenai apa yang dimiliki dari personal intellectual capital seseorang, dan mengumpulkan pengetahuan yang merujuk pada konsultasi antara rekan kerja dengan membagi informasi atau intellectual capital yang mereka miliki.

Penelitian dari Sharif et al., (2021) menunjukkan pemimpin yang berperilaku netral, transparan, dan etis akan lebih mendorong dirinya untuk membagi ilmu yang dimiliki kepada karyawannya. Berdasarkan penjelasan mengenai adanya suatu fenomena organizational commitment pada perusahaan PT. Karya Pak Oles Tokcer yang dipengaruhi oleh kurangnya penekanan terhadap authentic leadership dan knowledge sharing, maka perlu dilakukan suatu penelitian untuk menjelaskan bagaimana hubungan knowledge sharing memediasi pengaruh authentic leadership terhadap organizational commitment.

### **Hipotesis Penelitian**

Penelitian dari Nasab dan Afsari (2019) menunjukkan bahwa manajer dapat berdampak positif terhadap perkembangan organizational commitment dengan menonjolkan empat dimensi authentic leadership : kesadaran diri, pemrosesan yang seimbang, transparansi relasional, dan perspektif moral yang diinternalisasi, dengan kata lain untuk memiliki karyawan yang lebih berkomitmen harus ada keselarasan antara kata-kata dan tindakan manajer. Hasil penelitian dari Roncesvalles et al., (2020) tentang efek kepemimpinan otentik pada komitmen organisasi di sektor Pendidikan Tinggi Filipina, yang menyatakan bahwa pengurangan guru dan tingkat turnover yang tinggi sebagai masalah utama di sektor pendidikan Filipina, sehingga kepemimpinan otentik dianggap sebagai faktor utama dalam meningkatkan moral guru untuk tetap berada di dalam organisasi.

Penelitian dari Hoch et al., (2018) menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan yang etis, seperti kepemimpinan otentik, secara signifikan mempengaruhi keterikatan dan koneksi

emosional pengikut dengan organisasi mereka. Menurut Semedo et al., (2019) lebih lanjut menegaskan bahwa authentic leadership berhubungan positif baik dengan kebahagiaan yang dilaporkan karyawan dan affective commitment dalam organisasi publik dan swasta di Cape Verde. Pemimpin yang dianggap lebih otentik (yaitu transparan secara relasional, jujur, dan pandai dalam memproses informasi yang seimbang) dapat mempengaruhi para pengikutnya, mereka ingin tetap berada di dalam organisasi pada dasarnya karena mereka ingin dan bukan karena rasa kewajiban atau takut kehilangan sumber daya yang mereka miliki (Ribeiro et al., 2020).

H1: Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment

Kepemimpinan otentik memiliki peran yang mempengaruhi dalam berbagi pengetahuan dan kreativitas bawahan, jika pemimpin otentik menyediakan lingkungan seperti itu kepada karyawan mereka di mana anggota tim merasakan keamanan dan kepercayaan psikologis, mereka bersedia berbagi pengetahuan dengan rekan kerja mereka, dan kreativitas mereka juga meningkat (Zeb et al., 2020). Kepemimpinan otentik memberikan peluang untuk mengembangkan lingkungan kolektif, memperluas peningkatan pengetahuan, kepercayaan diri individu dan kolektif (Rego et al., 2013).

Penelitian dari Tran (2019) menjelaskan seorang pemimpin otentik yang menyadari kekuatan dan kelemahan mereka, lebih mungkin untuk menghargai pengetahuan yang dibagikan kepadanya dari anggota organisasi lainnya termasuk pengetahuan eksplisit seperti formula atau informasi lain, serta pengetahuan tacit seperti pengetahuan atau pengalaman pribadi, hal tersebut di dapat dari hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa authentic leadership mempengaruhi knowledge sharing secara langsung dan tidak langsung melalui mediasi kontrak psikologis relasional dan harga diri berbasis organisasi. Kinerja manajer proyek dapat meningkat dengan mengadopsi gaya kepemimpinan otentik dengan sikap berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kreativitas karyawan (Khan et al., 2019). Penelitian dari Ahmed et al., (2020) menyatakan bahwa guru sekolah swasta di distrik Shiekhupura, Pakistan merasa ide dan pendapat, serta sifat yang beretika yang dimiliki oleh kepala sekolah menjadikan para guru untuk lebih ingin membagi ilmu pengetahuannya.

H2: Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Knowledge Sharing

Hasil penelitian dari Cheah et al., (2016) menjelaskan jika karyawan menemukan bahwa pengetahuan dan pengalaman mereka bermanfaat bagi organisasi, mereka akan membagikannya. Manajer sumber daya manusia UKM dapat memperoleh keuntungan dari merangsang adanya rasa berbagi pengetahuan di antara karyawan yang menghasilkan suatu keinginan menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional, hal tersebut dapat membangun lingkungan organisasi yang baik dan dapat meningkatkan komitmen karyawan. (Curado dan Vieira, 2019).

Menurut Sharif et al., (2021) menyatakan bahwa pemimpin yang berperilaku netral, transparan, dan etis akan lebih mendorong dirinya untuk membagi ilmu yang dimiliki kepada karyawannya. Lakshman et al., (2021) menyatakan bahwa pengaruh dari knowledge sharing bersifat intrinsik dan ekstrinsik bagi pekerja berpengetahuan yang mengarah pada hubungan

emosional, komitmen yang lebih kuat, dan keinginan yang lebih rendah untuk berhenti dengan menggunakan pemodelan persamaan struktural untuk menganalisis dampak pertukaran informasi dan manajemen sumber daya manusia terhadap komitmen dan pergantian di antara 274 insinyur India. Hasil penelitian dari Kenku et al., (2022) menegaskan bahwa berbagi pengetahuan berkorelasi signifikan dengan komitmen organisasi dan sub dimensinya. Aktivitas berbagi pengetahuan yang dilaporkan berpengaruh positif terhadap tingkat komitmen kerja karyawan.

H3: Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment

Hasil penelitian dari Majeed et al., (2020) mendapatkan hasil bahwa berbagi pengetahuan merupakan mediator parsial antara kepemimpinan otentik dan komitmen organisasi dengan melakukan penelitian di beberapa bank umum besar wilayah Lahore, dengan sampel 350 karyawan yang dipilih dari total populasi. Kim dan Cruz (2016) melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan komitmen dalam industri perhotelan yang menegaskan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan komitmen. Pelatih harus menjadi pemimpin tim yang tepat dan memiliki pengetahuan dan sikap kepemimpinan yang benar berdasarkan berbagai situasi pribadi dan lingkungan. Ketika pemimpin memiliki kepercayaan diri dan berbagi pengetahuan dengan bawahan, karyawan akan lebih bersedia mengerahkan upayanya untuk berinovasi dan berkomitmen terhadap organisasi (Nguyen dan Mohamed, 2011). Hasil penelitian dari Pahi et al., (2022) Pemimpin yang partisipatif bersedia berbagi pengetahuan, membimbing, dan melatih karyawannya yang berdampak positif pada kualitas komitmen mereka. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin partisipatif atau transparan kepada bawahan akan cenderung berbagi informasi dengan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kualitas komitmen karyawan.

H4: Authentic Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment dengan Knowledge Sharing sebagai variable mediasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Pak Oles Tokcer yang beralamat di Jl. Nusa Kambangan, No.7X, Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan fenomena mengenai organizational commitment atau komitmen organisasi yang terjadi pada karyawan perusahaan. Ruang lingkup penelitian ini mencakup subjek pada penelitian yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak di PT. Karya Pak Oles Tokcer yang bekerja di Provinsi Bali. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan hubungan antara organizational commitment, authentic leadership dan knowledge sharing. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:159-175). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel Terikat (Endogen, Y), Variabel Bebas (Eksogen, X), Variabel Mediasi (Z).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karya Pak Oles Tokcer yang berada di Provinsi Bali dengan jumlah 117 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 117 orang, maka sampel yang digunakan berjumlah 117 orang. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu Data Kuantitatif dan Data Kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari sumber primer dan sekunder, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian yaitu instrumen untuk skala authentic leadership, skala knowledge sharing, dan skala organizational commitment. Setiap kuesioner disusun dalam bentuk skala likert yaitu skala dengan penjabaran variabel penelitian ke dalam bentuk indikator sebagai dasar menyusun instrumen penelitian (Rahyuda, 2020). Instrumen dalam penelitian ini diuji untuk memenuhi kriteria dan norma ilmiah penelitian empiris, yaitu validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan Structural Equation Modelling (SEM).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian pada saat ini belum mencapai atau mendapatkan hasil dari tujuannya, dikarenakan terkendala data yang belum terpenuhi. Berdasarkan beberapa artikel penelitian sebelumnya menyatakan bahwa variabel Knowledge Sharing dapat memediasi pengaruh Authentic Leadership terhadap Organizational Commitment dan berdampak positif. Majeed et al., (2020) mendapatkan hasil bahwa berbagi pengetahuan merupakan mediator parsial antara kepemimpinan otentik dan komitmen organisasi dengan melakukan penelitian di beberapa bank umum besar wilayah Lahore, dengan sampel 350 karyawan yang dipilih dari total populasi. Kim dan Cruz (2016) melakukan penelitian tentang kepemimpinan dan komitmen dalam industri perhotelan yang menegaskan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan komitmen. Pelatih harus menjadi pemimpin tim yang tepat dan memiliki pengetahuan dan sikap kepemimpinan yang benar berdasarkan berbagai situasi pribadi dan lingkungan. Ketika pemimpin memiliki kepercayaan diri dan berbagi pengetahuan dengan bawahan, karyawan akan lebih bersedia mengerahkan upayanya untuk berinovasi dan berkomitmen terhadap organisasi (Nguyen dan Mohamed, 2011). Hasil penelitian dari Pahi et al., (2022) Pemimpin yang partisipatif bersedia berbagi pengetahuan, membimbing, dan melatih karyawannya yang berdampak positif pada kualitas komitmen mereka. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin partisipatif atau transparan kepada bawahan akan cenderung berbagi informasi dengan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kualitas komitmen karyawan.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan kutipan atau artikel sebelumnya bisa disimpulkan bahwa pemimpin yang partisipatif bersedia untuk berbagi pengetahuan, membimbing, dan melatih karyawannya yang nantinya akan berdampak positif pada kualitas komitmen kerja mereka, ini menegaskan bahwa pemimpin partisipatif atau transparan kepada bawahan akan cenderung berbagi informasi dengan karyawan yang secara langsung mempengaruhi kualitas komitmen karyawan.

## REFERENSI

- Ahmed, S., Kanwal, S., & Lodhi, R. N. (2020). Leadership Enhances Affective Organizational Commitment and Knowledge Sharing Behavior: A Comparative Study of Gender Disparity. *The Journal of Educational Paradigms*, Vol. 02(01) 80-87.
- Cheah, C. S., Chong, V. S. W., Yeo, S. F., & Pee, K. W. (2016). An empirical study on factors affecting organizational commitment among generation X. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 167-174.
- Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *Personnel Review*, 48(6), 1449-1468.
- Daily, B. F., Bishop, J. W., & Govindarajulu, N. (2009). A conceptual model for organizational citizenship behavior directed toward the environment. *Business & Society*, 48(2), 243-256.
- Dasi, A., Pedersen, T., Gooderham, P. N., Elter, F., Hildrum, J. (2017). The effect of organizational separation on individuals' knowledge sharing in MNCs. *Journal of World Business*, 52(3):431-446.
- Hoch, J.E., Bommer, W.H., Dulebohn, J.H. and Wu, D. (2018), "Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership?: a meta-analysis", *Journal of Management*, Vol. 44 No. 2, pp. 501-529
- Javaid, M., Abdullah, N. H., Zeb, A., & Hussain, K. (2018, July). The impact of authentic leadership on knowledge sharing behavior with the moderating role of Islamic work ethics. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1049, No. 1, p. 012007). IOP Publishing.
- Kenku, A. A., Olabimitan, B. A., & Ishola, A. A. (2022). Task orientation, knowledge sharing, organizational justice, and organizational commitment among bank employees: Evidence from Nigeria. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(2), 79-89.
- Kim, H. D., & Cruz, A. B. (2016). The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion: A meta-analytic approach. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(6), 900-909.
- Lakshman, C., Rai, S., & Lakshman, S. (2022). Knowledge sharing, organizational commitment and turnover intention among knowledge workers: a knowledge-based perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(5), 768-785.

- Majeed, N., Chandni, K., Jamshed, S., & Moosa, K. (2020). Authentic Leadership in Determining Employee's Organizational Commitment: The Mediating Role of Knowledge Sharing and Organizational Virtuousness. *Academic Journal of Social Sciences (AJSS)*, 4(4), 815-834.
- Nam Nguyen, H., & Mohamed, S. (2011). Leadership behaviors, organizational culture and knowledge management practices: An empirical investigation. *Journal of management development*, 30(2), 206-221.
- Nasab, A. H., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5): 548-560.
- Pahi, M. H., Abdul-Majid, A. H., Fahd, S., Gilal, A. R., Talpur, B. A., Waqas, A., & Anwar, T. (2022). Leadership Style and Employees' Commitment to Service Quality: An Analysis of the Mediation Pathway via Knowledge Sharing. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Rahyuda, K. (2020). *Metode Penelitian Bisnis, Based of The Research Pyramid*. Denpasar : Udayana Press.
- Rego, A., Vitória, A., Magalhães, A., Ribeiro, N., & e Cunha, M. P. (2013). Are authentic leaders associated with more virtuous, committed and potent teams?. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 61-79.
- Ribeiro, N., Duarte, P., & Fidalgo, J. (2020). Authentic leadership's effect on customer orientation and turnover intention among Portuguese hospitality employees: the mediating role of affective commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2097-2116.
- Roncesvalles, M., Celia, T., & Gaerlan, A. A. (2021). The Role of Authentic Leadership and Teachers' Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in Higher Education. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(2), 92-121.
- Salleh, S. M., Ismail, S. N., Hamzah, S. F. M., Zahari, A. S. M., Mohammed, N. H., & Abdullah, N. (2017). Knowledge sharing and organizational commitment in organization. *Journal of Applied Environmental Bio-Sciences*, 7(58), 37-40.
- Semedo, A.S., Coelho, A. and Ribeiro, N. (2019), "Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: an empirical study in Cape Verde", *European Business Review*, Vol. 31 No. 3, pp. 337-351.
- Sharif, S., Lodhi, R. N., Munir, M. A., & Yasmin, F. (2021). Authentic leadership and knowledge management in public libraries: role of organizational commitment using mixed method research. *Library Philosophy and Practice*, 1-26.
- Stoermer, S., Davies, S., Froese, F. J. (2021). The Influence of Expatriate Cultural Intelligence on Organizational Embeddedness and Knowledge Sharing: The Moderating



Effects of Host Country Context. *Journal of International Business Studies*, 52(3): 432-453.

Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. pp. 159-175.

Tran, H. P. (2019). How authentic leadership promotes individual knowledge sharing: viewing from the lens of COR theory. *Management & Marketing*, 14(4), 387-401.

Van Den Hoof, B., De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6): 117-130.

Zeb, A., Abdullah, N. H., Hussain, A., & Safi, A. (2020). Authentic leadership, knowledge sharing, and employees' creativity. *Management Research Review*. 43(6), 669-690.