

The Effect Of Knowledge Sharing And Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior (OCB) Among Employees At The Food Security Agency Of North Bengkulu Regency

Pengaruh Knowledge Sharing Dan Organization Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara

Mustika Zulfa Berliani ¹⁾; Sri Ekowati ²⁾

^{1,2)} Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ Mustikaberliani7@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Maret 2026]

Revised [05 Mei 2026]

Accepted [08 Mei 2026]

KEYWORDS

Knowledge Sharing, Organization Support, And Organizational Citizenship Behavior(OCB).

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



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 41 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi serta penyebaran angket atau kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, analisis tanggapan responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Selain itu, variabel *Organization Support* juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of *Knowledge Sharing* and *Organizational Support* on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among employees of the Food Security Office of North Bengkulu Regency, both partially and simultaneously. The object of this research is all employees of the Food Security Office of North Bengkulu Regency totaling 41 people. The data collection methods used in this study were observation and the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis techniques used include instrument testing, respondent response analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing. The results show that *Knowledge Sharing* has a positive and significant effect on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among employees of the Food Security Office of North Bengkulu Regency. In addition, *Organizational Support* also has a positive and significant influence on *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among employees of the Food Security Office of North Bengkulu Regency. Therefore, it can be concluded that *Knowledge Sharing* and *Organizational Support* partially and simultaneously influence *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) among employees of the Food Security Office of North Bengkulu Regency.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan transformasi digital, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan, sehingga organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki komitmen serta kemauan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Salah satu bentuk kontribusi tersebut tercermin dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formalnya untuk membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta mendukung efektivitas organisasi (Organ, 2018). Perilaku ini menjadi salah satu indikator penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang dilakukan secara sadar oleh individu tanpa adanya tuntutan langsung dari organisasi, namun mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut mencerminkan sikap kooperatif, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kesediaan individu untuk memberikan kontribusi lebih demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya perilaku OCB, hubungan kerja antarpegawai menjadi lebih harmonis, kolaboratif, dan mampu meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *Knowledge Sharing* atau kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan. *Knowledge Sharing* merupakan proses pertukaran informasi, pengalaman, ide, dan keterampilan antar individu dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman serta kemampuan kerja karyawan (Cabrera & Cabrera, 2002). Melalui kegiatan berbagi pengetahuan, karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, memperluas wawasan, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendorong munculnya perilaku sukarela karyawan dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

Selain *Knowledge Sharing*, *Organization Support* juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organization Support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan serta perkembangan karier karyawan. Ketika karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, menunjukkan loyalitas yang kuat, serta bersedia memberikan kontribusi tambahan bagi organisasi. Dukungan organisasi yang kuat juga dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, sehingga mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dalam konteks organisasi sektor publik, perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah membutuhkan aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen, kepedulian, serta kemauan untuk berkontribusi lebih dalam menjalankan tugas organisasi. Namun demikian, pada praktiknya penerapan perilaku OCB di beberapa instansi pemerintah masih belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan upaya untuk memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi, kegiatan berbagi pengetahuan, serta dukungan organisasi yang memadai.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan daerah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui penerapan *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara optimal.

LANDASAN TEORI

Knowledge Sharing

Menurut (Van Den Hooff & De Ridder, 2004) *Knowledge Sharing* adalah proses pertemuan pengetahuan yang terjadi antar individu. *Knowledge Sharing* adalah proses interaksi yang dilakukan oleh individu, dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mengumpulkan dan mengembangkan informasi sehingga dapat membantu menciptakan solusi baru yang inovatif (Muizu et al., 2018). (Lumbantobing, 2011) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah sebuah proses sistematis untuk menyampaikan dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak yang lain, melalui berbagai metode dan media. Menurut (Sanger, 2022) *knowledge sharing* merupakan tahap dimana pengetahuan didistribusikan dan diberikan kepada karyawan pada saat yang tepat untuk karyawan yang membutuhkan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *Knowledge Sharing* menurut (Tung, 2018) diantaranya: Sikap berbagi pengetahuan., Pengalaman, Kemampuan menyerap dan Rasa harga diri (sense of self worth).

Organization Support

Menurut pendapat (Danish et al., 2013), Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka, dukungan organisasi merupakan ekspektasi pegawai bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) *Organizational support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan dapat diukur dengan indikator : Keadilan, Dukungan Atasan dan Imbalan-imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut (Organ, 2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai sifat seseorang dengan kehendak sendiri yang secara tidak langsung mendapatkan imbalan tetapi bisa membuat keefektifan dan kontribusi pada instansi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi pekerjaan ekstra dari kerja normal seperti melibatkan berbagai perilaku, meliputi sukarelawan

volunteer untuk semua tugas yang berlebih, membantu orang lain, dan patuh akan semua norma dalam organisasi (Rizki & Hakim, 2020). Menurut (Afandi, 2018) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Menurut (Podsakoff, 2017) mengatakan bahwa indikator Organizational Citizenship Behavior yaitu: Altruism (Perilaku Membantu Orang Lain), Courtesy (Menjaga Hubungan Baik), Sportmanship (Perilaku Yang Sportif), Civic Virtue (Taat Pada Aturan) dan Conscientiousness (Ketelitian dan Kehati-hatian).

Adapun Hipotesis penelitian yang dirumuskan sebagai berikut:

1. H1 : Diduga Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara
2. H2 : Diduga Organization Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.
3. H3 : Diduga Knowledge sharing dan Organization Support secara simultan berpengaruh positif dan signifikan bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan data berbentuk angka yang berkaitan dengan fenomena sosial serta hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2023), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut (Sugiyono, 2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 41 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai sumber data penelitian. Menurut (Sugiyono, 2023), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian karena bertujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi dan kuesioner.

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah diperoleh dari responden untuk kemudian ditarik kesimpulan penelitian. Analisis data dilakukan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Proses analisis meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel penelitian, penyajian data dalam bentuk tabel, serta perhitungan statistik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi atau karakteristik variabel penelitian, yaitu *Knowledge Sharing*, *Organization Support*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Analisis ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean), standar deviasi, dan persentase dari jawaban responden.

Tabel Kategori Penilaian Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk menguji efek dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana :

Y = *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
 A = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien regresi
 X1 = *Knowledge Sharing*
 X2 = *Organization Support*
 E = Error term

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Pengujian Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Kelemahan utama dari penggunaan koefisien determinasi adalah kecenderungan peningkatan nilainya ketika jumlah variabel independen dalam model ditambahkan, tanpa mempertimbangkan apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai *Adjusted R2* (*Adjusted R Square*) saat mengevaluasi model regresi untuk memperhitungkan efek dari penambahan variabel independen secara lebih akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini ialah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.873	5.697		1.733	.091
	Knowledge Sharing	.584	.178	.409	3.277	.002
	Organization Support	.784	.221	.443	3.543	.001

a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior

Sumber : Output SPSS For Windows 2025

Dari perhitungan tabel diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah : $Y = 9,873 + 0,584(X1) + 0,784(X2)$. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (constant) sebesar 9,873 yang mempunyai arti ahwa apabila variabel *Knowledge Sharing* (X1) dan *Organization Support* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sama dengan nol, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan tetap yaitu 9,873. hal ini berlaku saat dilakukanya penelitian.
2. Koefisien Regresi variabel *Knowledge Sharing* (X1) sebesar 0,584, mempunyai makna jika nilai variabel *Knowledge Sharing* (X1) naik satu satuan, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan akan naik sebesar 0,584 dengan asumsi variabel *Organization Support* (X2) dianggap tetap atau nol.
3. Koefisien Regresi variabel *Organization Support* (X2) sebesar 0,784, mempunyai makna bahwa nilai variabel *Organization Support* (X2) naik satu satuan, maka nilai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan akan naik sebesar 0,784 dengan asumsi variabel *Knowledge Sharing* (X1) dianggap tetap atau nol.



Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.501	7.074
a. Predictors: (Constant), <i>Organization Support</i> , <i>Knowledge Sharing</i>				
b. Dependent Variable: <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber : Output SPSS For Windows 2025

Beraskan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.785. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel *Knowledge Sharing* (X1), *Organization Support* (X2) terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan (Y) sebesar 52,6 %. Selebihnya (100 – 52,6= 47,4 %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung ketahanan pangan serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah Kabupaten Bengkulu Utara. Instansi ini bertanggung jawab dalam pelaksanaan berbagai program yang berkaitan dengan penyediaan pangan, distribusi pangan, serta penanganan kerawanan pangan. Dalam menjalankan tugas tersebut, instansi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu melaksanakan tugas formal, tetapi juga memiliki perilaku kerja sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti kerja sama, kepedulian, serta inisiatif dalam membantu rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 41 orang karyawan, yang terdiri dari 23 karyawan laki-laki dan 18 karyawan perempuan. Komposisi karyawan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi membutuhkan koordinasi serta kerja sama yang baik antarpegawai. Dengan adanya kerja sama yang baik, diharapkan pelaksanaan program ketahanan pangan dapat berjalan secara efektif serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel *Knowledge Sharing* (X1) menunjukkan bahwa variabel ini berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan aktivitas berbagi informasi, pengalaman, serta ide kerja dengan rekan kerja lainnya. Aktivitas berbagi pengetahuan ini membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mendukung proses adaptasi bagi karyawan baru. Namun demikian, praktik *Knowledge Sharing* di lingkungan instansi masih belum berjalan secara konsisten pada seluruh karyawan sehingga masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja organisasi secara lebih optimal. Dari tanggapan responden terhadap variabel *Organization Support* (X2) juga berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan adanya perhatian, penghargaan, serta dukungan dari organisasi terhadap kontribusi kerja yang mereka berikan. Dukungan organisasi ini dapat meningkatkan rasa dihargai serta memperkuat komitmen karyawan terhadap instansi. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek dukungan organisasi yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan, terutama dalam hal penghargaan terhadap prestasi dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Sementara itu, tanggapan responden terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) juga berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menunjukkan perilaku kerja sukarela seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta berupaya menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Meskipun demikian, perilaku OCB tersebut masih perlu ditingkatkan agar dapat berkembang secara lebih optimal dalam mendukung kinerja organisasi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. *Knowledge Sharing* memungkinkan karyawan untuk saling bertukar informasi, pengalaman, serta keterampilan yang dimiliki. Proses ini tidak hanya meningkatkan pemahaman kerja karyawan, tetapi juga

memperkuat hubungan kerja antarpegawai. Karyawan yang terbiasa berbagi pengetahuan cenderung lebih mudah bekerja sama serta bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayatullah & Nasution, 2023) yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, penelitian dari (Astuti & Suhana, 2023) juga menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap OCB dalam organisasi.

Pengaruh *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organization Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan dalam lingkungan kerja. Ketika organisasi memberikan perhatian, penghargaan, serta dukungan terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi, seperti membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta bekerja melebihi tuntutan tugas formal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat, 2023) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan serta mendorong munculnya perilaku kerja sukarela dalam organisasi.

Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara aktivitas berbagi pengetahuan dan dukungan organisasi yang baik dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja sukarela dalam organisasi. *Knowledge Sharing* mendorong terciptanya kerja sama dan pertukaran pengetahuan antarpegawai, sedangkan *Organization Support* memberikan rasa dihargai serta dukungan terhadap kontribusi karyawan. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* akan berkembang secara lebih kuat dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kegiatan *Knowledge Sharing* serta dukungan organisasi yang berkelanjutan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, harmonis, serta produktif sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* (X1) dan *Organization Support* (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses berbagi pengetahuan antar karyawan, seperti berbagi pengalaman kerja, informasi, maupun keterampilan, maka akan semakin tinggi pula perilaku sukarela karyawan dalam membantu rekan kerja, menjaga hubungan kerja yang baik, serta memberikan kontribusi lebih bagi organisasi.
2. *Organization Support* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, seperti perhatian dari pimpinan, pemberian penghargaan, serta lingkungan kerja yang mendukung, mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku kerja yang melampaui tugas formalnya.
3. *Knowledge Sharing* (X1) dan *Organization Support* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara budaya berbagi pengetahuan yang baik dan dukungan organisasi yang kuat mampu meningkatkan perilaku



Organizational Citizenship Behavior (OCB), sehingga karyawan lebih proaktif dalam membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja yang kondusif, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara disarankan untuk terus meningkatkan kegiatan *Knowledge Sharing* antar karyawan melalui forum diskusi, pelatihan internal, atau pertemuan rutin yang memungkinkan karyawan berbagi pengalaman, ide, serta solusi terhadap permasalahan pekerjaan. Dengan meningkatnya kegiatan berbagi pengetahuan tersebut, diharapkan karyawan dapat saling membantu dan memperkuat kerja sama sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat berkembang secara optimal.

2. Peningkatan Dukungan Organisasi

Organisasi diharapkan dapat terus memberikan dukungan kepada karyawan, baik dalam bentuk perhatian pimpinan, penghargaan atas kinerja, maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Dukungan organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, termasuk menunjukkan perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), seperti kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau kepuasan kerja, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku OCB dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Astuti, R. I., & Suhana. (2023). *Pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap ocb Dengan mediasi komitmen organisasional (studi pada pegawai bpsdmd provinsi jawa tengah)*. 07(01), 1–13.
- Ayatullah, K. P., & Nasution, M. I. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Work Engagement yang dimediasi oleh Locus of Control*. 6(1), 543–556.
- Cabrera, Á., & Cabrera, E. F. (2002). *Knowledge-sharing dilemmas*. 23(5), 687–710.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). *Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring*. 1(4), 312–317.
- Hutabarat, A. M. (2023). *Dampak Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Komitmen Organisasi di PTPN IV Afwa*. 05(02), 373–383.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas* (Pertama). Masyarakat Manajemen Pengetahuan Indonesia.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, P. E. T. (2018). *Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi*. 1, 397–406.
- Organ, D. W. (2018). *Organizational Citizenship Behavior: Recent Trends and Developments*. 295–306.
- Podsakoff, N. P. (2017). *Network Citizenship Behavior: Toward a Behavioral Perspective on Multi-organizational Networks*. 1–49.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*.
- Rizki, S. D., & Hakim, A. asy ari adnan. (2020). *Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai*. 10(2), 147–158.
- Sanger, A. (2022). *Berbagi Pengetahuan dalam Organisasi: Tinjauan Sistematis*. 1–15.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D* (Vol. 17).
- Tung, K. Y. (2018). *Memahami Knowledge Management*. PT Indeks.

Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). *Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing*. 8(6), 117–130.