

## **PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, *PERSON JOB FIT* DAN *POSITIF AFFECTIVY* TERHADAP *KNOWLEDGE SHARING* PADA PEGAWAI BMT BINA IHSANUL FIKRI KOTA YOGYAKARTA**

**Susilo Dwi Pujiyanto, Abdul Choliq Hidayat, Ema Nurmaya**

Ekonomi dan bisnis/ Manajemen, universitas ahmad Dahlan

E-mail: susilo2008051027@webmail.uad.ac.id, abdul.hidayat@mm.uad.ac.id, emanurmaya@mm.uad.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing* pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Sampel sebanyak 85 responden dari pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing* pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Person Job-fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Positive Affectivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa pada variabel Komitmen Afektif, *Person Job-fit*, *Positive Affectivity*, ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

**Kata Kunci:** Komitmen Afektif, *Person Job-fit*, *Positive Affectivity*, dan *Knowledge Sharing*.

### **Abstract**

*This study aims to determine the partial and simultaneous effect of Affective Commitment, Person Job-fit and Positive Affectivity on Knowledge Sharing of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees. A sample of 85 respondents from employees of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. The data analysis technique used is multiple linear regression with the SPSS 25 application. The results of this study indicate that Affective Commitment, Person Job-fit and Positive Affectivity to Knowledge Sharing of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees. Affective Commitment has a positive and significant effect on the Knowledge Sharing of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees. Person Job-fit has a positive and significant effect on the Knowledge*

<b>How to cite:</b>	Susilo Dwi Pujiyanto, Abdul Choliq Hidayat, Ema Nurmaya (2023) Pengaruh Komitmen Afektif, Person Job Fit dan Positif Affectivity Terhadap Knowledge Sharing pada Pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Kota Yogyakarta, (8) 4, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i4.11724">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i4.11724</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*Sharing of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees. Positive Affectivity has a positive and significant effect on the Knowledge Sharing of BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta employees. This research also gives the result that the variables of Affective Commitment, Person Job-fit, Positive Affectivity, the three independent variables simultaneously have a positive and significant effect on Knowledge Sharing.*

**Keywords:** *Affective Commitment, Person Job-fit, Positive Affectivity, and Knowledge Sharing.*

## **Pendahuluan**

Penilaian terpenting dalam menentukan keberhasilan organisasi bisnis maupun organisasi publik untuk mencapai tujuan salah satunya ialah mutu Sumber Daya Manusia. Mutu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peranan yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengelolaan pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan kemampuan (*ability*) yang dimiliki personal karyawan ataupun pegawai dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia. Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia dapat dilakukan melalui program-program SDM yang efektif berguna untuk mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengetahuan (*Knowledge*) adalah segala sesuatu yang diketahui dan pernah dipelajari dari lingkungan sekitar. Hal ini dapat meliputi mata pelajaran, tradisi, informasi dan keterampilan. Semakin sering manusia belajar, berfikir dan bertanya, semakin bertambah pula pengetahuan yang dimilikinya. Pengetahuan sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia baik pada masa sekarang maupun masa depan (Meylasari & Qamari, 2017). Seiring perkembangan zaman, manusia dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas dan kemampuan yang terampil.

*Knowledge Sharing* adalah kegiatan memindahkan atau menyebarkan pengetahuan dari satu individu, kelompok, atau organisasi yang lain. *Knowledge Sharing* pada tingkat individu merupakan proses duplikasi pengetahuan dari sumber pengetahuan ke penerima (Lee et al., 2016). Bagi organisasi atau institusi, *Knowledge Sharing* memberikan manfaat dalam menghasilkan modal intelektual bersama sehingga proses pengetahuan menjadi proses implementasi yang penting bagi organisasi (Lee et al., 2016). *Knowledge Sharing* yang berupa transformasi pengetahuan individu ke kelompok atau ke perusahaan dapat menjadi dasar pembentukan proses, produk dan jasa (Schwartz, 2014).

BMT Bina Ihsanul Fikri merupakan lembaga keuangan dengan pola bagi hasil yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat. Didirikan pada tahun 1996 di Gedongkuning Yogyakarta. KSPS BMT BIF didirikan karena banyaknya usaha kecil yang kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang notabene suku bunganya sangat besar. Disamping itu, kecenderungan dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi, sehingga misi dakwah belum terasa sempurna keprihatinan ini mendorong niat kami untuk

segera meralisasikan berdirinya KSPS BMT BIF. Sehingga pada tanggal 11 Maret 1997 mendapatkan badan hukum no 159BHKWK.12V1997 tanggal 15 Mei 1997.

Pada prinsipnya usaha KSPPS BMT BIF dibagi menjadi dua yakni Biatul Maal (usaha sosial) dan Bisnis (Baitul Tamwil). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana Zakat, Infaq dan sedekah serta mentasyarufkannya kepada delapan ashnaf. Skala prioritasnya untuk pengentasan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan beasiswa. Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka serta menyalurkannya dalam bentuk pembiayaan/kredit kepada pengusaha kecil dan kecil bawah dengan system bagi hasil.

*Knowledge Sharing* merupakan aktivitas interaksi dan komunikasi antara dua orang atau lebih sebagai proses untuk menambah pengetahuan serta upaya untuk meningkatkan pengembangan diri. Seseorang dapat menyalurkan pengetahuannya dalam diskusi atau forum, orang lain mendengarkan dan mereka bisa berdiskusi serta bertukar pengetahuan satu sama lain (Meylasari & Qamari, 2017). Fenomena yang terjadi pada BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) Yogyakarta, masih kurangnya berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) yang efektif antar sesama karyawan dalam organisasi tersebut. Kurangnya berbagai pengetahuan tersebut mengakibatkan minimnya pertukaran pengetahuan yang rendah. Dalam organisasi tersebut masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui terkait dengan adanya peraturan-peraturan yang baru, misalnya terkait peraturan perubahan dalam perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan adanya kesimpangsiuran informasi mengenai aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya permasalahan seperti ini maka akan terjadi ketidaklancaran dalam hal berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) sehingga karyawan perlu meningkatkan berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) agar dapat terjadi kelancaran pertukaran pengetahuan antar sesama karyawan dalam sebuah organisasi.

## **Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Komitmen Afektif**

Komitmen Afektif merupakan ikatan secara emosional perasaan yang melekat dan dirasakan seseorang karyawan terhadap organisasi untuk mengidentifikasi dan keterlibatan dirinya dalam organisasi (Yusuf, 2017). Komitmen Afektif juga dapat menjadi penentu dan memprediksi atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Kecenderungan sikap seorang karyawan yang memiliki Komitmen Afektif yang tinggi dapat menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan untuk bertahan dan tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Afektif dapat diartikan sebagai rasa cinta yang dimiliki karyawan atas organisasi tempatnya bekerja sehingga adanya perasaan memiliki organisasi dan mengupayakan pencapaian tujuan organisasi sebagai balas jasa yang telah diberikan oleh organisasi serta merasa bangga terhadap organisasi akan memunculkan loyalitas dan berdedikasi terhadap organisasi (Widiana, 2015). Seorang yang memiliki

Komitmen Afektif terhadap organisasi terlihat dari indikator dari ciri perilaku, sikap dan perasaan menurut (Hariyanto, 2016) yaitu : loyalitas, rasa bangga, peran serta, menganggap organisasi yang terbaik, terikat secara emosional dengan organisasi tempat bekerja.

### ***Person Job-Fit***

Widyastuti dan Ratnaningsih, (2018). *Person Job-Fit* merupakan penilaian individu mengenai kesesuaian antara kemampuan karyawan terhadap tuntutan pekerjaan. Ketika kepribadian karyawan sesuai dengan karakteristik pekerjaan, akan meningkatkan kepuasan kerja dengan sendirinya (Rizana, 2017). Dengan adanya *Person Job-Fit*, maka individu akan lebih memahami berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dapat memunculkan inovasi-inovasi baru. Seseorang akan lebih memahami makna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya di dalam dunia kerja Alfani, (2018) menyatakan terdapat indikator kepribadian seseorang yaitu : *Demand-abilities fit* yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi *demand-abilities fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, dan abilities*). Kemampuan (*abilities*) meliputi pendidikan, pengalaman dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. *Need-supplies fit*, keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi *need-supplies fit* merupakan keinginan dari individu cocok dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. *Job supplies* meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

### ***Positive Affectivity***

*Positive Affectivity* adalah karakteristik seseorang yang lebih sering mengalami pengalaman emosi positif (sentimen, sensasi dan mood) dalam hidup (Isen & Reeve, 2005). *Positive Affectivity* dalam manajemen merupakan sifat dasar yang mempengaruhi persepsi dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang sehat atau tidak sehat (Hofman & Kohlman, 2019). *Positive Affectivity* dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan untuk berperilaku positif pada saat bekerja dan berkaitan dengan tanggungjawab kerja serta kepuasan kerja (Coons et al., 2020). Seseorang yang memiliki kecenderungan *positive affectivity* akan lebih sering merasakan seperti indikator *Positive Affectivity Negative Affectivity Schedule* (PANAS) dari Watson et al (1988) sebagai berikut : *Joviality*, Suasana hati yang ditandai dengan semangat tinggi dan terhibur dan sering disertai dengan tawa. Perasaan yang sering dialami seperti *excited, interested, enthusiastic, inspired* dan *proud*. *Self-Assurance* Mirip dengan kepercayaan diri. Di bagian terdalam dari diri seseorang, seseorang memiliki keyakinan pada kekuatannya. Perasaan yang sering dialami seperti

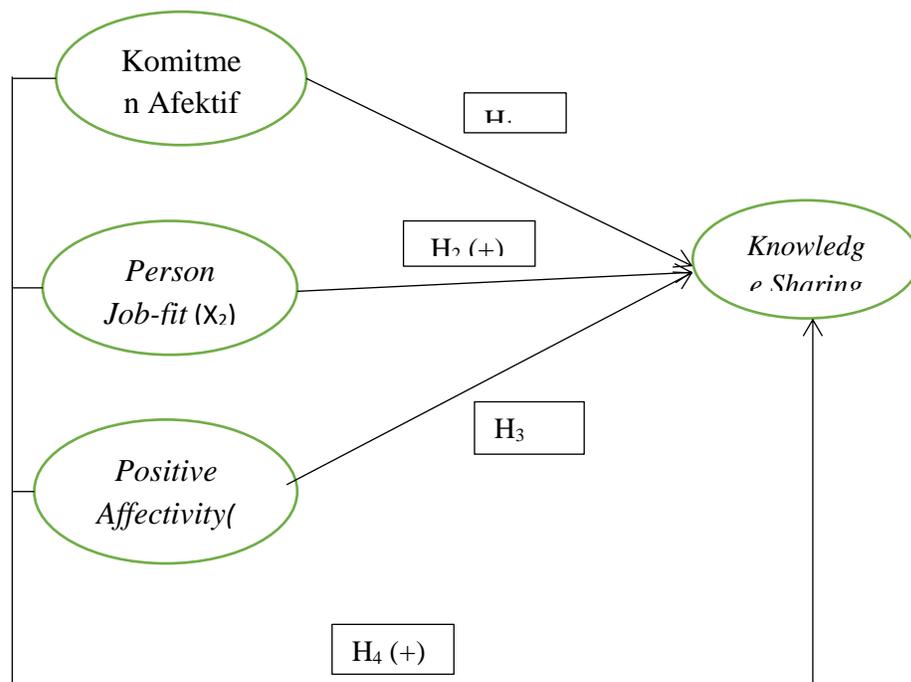
strong and active. *Attentiveness* Memberi perhatian dengan membantu dan peduli dengan orang lain yang membutuhkan bantuan. Perasaan yang sering dialami seperti *alert*, *determined* dan *atfentive*.

### **Knowledge Sharing**

*Knowledge Sharing* merupakan perilaku saling melakukan pertukaran pengetahuan antar individu dan bersama-sama membangun pengetahuan baru (Hooff & Ridder, 2004). *Knowledge Sharing* adalah satu set pemahaman bersama yang merujuk pada akses karyawan pada informasi yang relevan serta membangun dan menggunakan jaringan pengetahuan dalam organisasi (Raharso & Tjahjawati, 2014). Dengan demikian dapat diartikan *Knowledge sharing* berbeda dengan *Knowledge Transfer*, *Knowledge sharing* merupakan suatu mekanisme pengetahuan ditransmisikan minimal dari satu pihak kepada pihak lainnya. *Knowledge sharing* mengacu sebagai proses berperilaku menyebarkan pengetahuan terkait pekerjaan, keterampilan, kecakapan teknis kepada rekan sesama kerja (Chiang et al., 2011). Matzler dkk. (2008), indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan *knowledge sharing* adalah sebagai berikut: *Embrained knowledge*, *Embodied knowledge*, struktur afektif dan kognitif, *Embedded knowledge*,

### **Model penelitian**

**Gambar 1**  
**Kerangka pemikiran**



Sumber : Anwar, (2017), Imamoglu, et al., (2019), Sulistiowati & Komari (2018).

**Keterangan :**

H<sub>1</sub> : Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

H<sub>2</sub> : *Person Job-Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

H<sub>3</sub> : *Positive Affectivity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

H<sub>4</sub> : Komitmen Afektif, *Person Job-Fit* dan *Positive Affectivity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing*.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. peneliti membuat hipotesis dan kemudian melakukan pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis itu yaitu, komitmen afektif (X1), *person job-fit* (X2), *positive affectivity* (X3) terhadap *knowledge sharing* (Y) baik secara parsial maupun secara simutan. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan peneliti diambil dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri yang berjumlah 90 orang. Jumlah pegawai yang menjadi sampel adalah 85 yang ditentukan dengan menggunakan teori augusty (2014). Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan kuisisioner yang berisi pilihan pernyataan untuk memperoleh data yang bersesuaian dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, keperibadian dan perilaku responden. Penelitian ini memakai skala pengukuran instrument dengan memakai skala likert. Skala likert yang digunakan masing-masing mempunyai skor sebagai berikut: Sangat Setuju, disingkat SS, bernilai = 5. Setuju, disingkat S, bernilai = 4. Netral, disingkat N, bernilai = 3. Tidak Setuju, disingkat TS, bernilai = 2. Sangat Tidak Setuju, disingkat STS, bernilai = 1.

**Hasil dan Pembahasan**

Karakteristik responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini merupakan data responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja.

**Tabel 1**  
**Karakteristik responden BMT Bina Ihsanul Fikri**

<b>Karakteristik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Jenis kelamin		
Laki-laki	50	58,82%
perempuan	35	41.17%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Pengaruh Komitmen Afektif, *Person Job Fit* dan *Positif Affectivy* Terhadap *Knowledge Sharing* pada Pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri Kota Yogyakarta

Pendidikan	SMA	10	11,76%
	DIPLOMA	9	10,58%
	S1	61	71,76%
	S2	5	5,88%
	S3	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1-3 tahun	18	21,17%
	4-6 tahun	24	28,23%
	> 6 tahun	43	50,58%
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Sebagaimana tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dari 80 orang yang menjadi sampel. Berikut di bawah ini penjelasan dari tabel 1.

1. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 85 orang yang menjadi sampel, 50 orang berjenis kelamin laki-laki dan 35 orang berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 85 orang yang menjadi sampel, yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang, Diploms sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 61 orang dan S2 sebanyak 5 orang.
3. Berdasarkan tabel terlihat bahwa dari 85 orang yang menjadi sampel, yang memiliki masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 18 orang, 4-6 Tahun sebanyak 24 orang, dan >6 Tahun sebanyak 43 orang.

### Uji Instrumen

#### Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner pada awalnya penelitian menggunakan metode CFA. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat benar benar mengukur apa yang dikehendak diukur, yaitu dengan melihat nilai component matrix lebih besar dari 0.5.

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai**

Kode	KMO	Komponen Faktor			
		Komitmen Afektif	Person Job-fit	Positive Affectivity	Knowledge Sharing
Butir					

X <sub>1</sub> .KA1		0,778	
X <sub>1</sub> .KA2		0,835	
X <sub>1</sub> .KA3		0,807	
X <sub>1</sub> .KA4	0.822	0,768	
X <sub>1</sub> .KA6		0,656	
X <sub>1</sub> .KA7		0,724	
X <sub>1</sub> .KA8		0,668	
X <sub>2</sub> .PJ1			0.807
X <sub>2</sub> .PJ2			0.811
X <sub>2</sub> .PJ3	0.846		0.779
X <sub>2</sub> .PJ4			0.833
X <sub>2</sub> .PJ5			0.878
X <sub>2</sub> .PJ6			0.875
X <sub>3</sub> .PA3			0.840
X <sub>3</sub> .PA4			0.870
X <sub>3</sub> .PA5	0.894		0.723
X <sub>3</sub> .PA6			0.878
X <sub>3</sub> .PA7			0.778
X <sub>3</sub> .PA8			0.770
X <sub>3</sub> .PA9			0.850
X <sub>3</sub> .PA10			0.848
X <sub>4</sub> .KS1			0,867
X <sub>4</sub> .KS2			0,824
X <sub>4</sub> .KS3			0,807
X <sub>4</sub> .KS4	0.853		0,827
X <sub>4</sub> .KS5			0,814
X <sub>4</sub> .KS6			0,835
X <sub>4</sub> .KS7			0,783

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Komitmen Afektif, Person Job-fit, Positive Affectivity dan variabel Knowledge Sharing menggunakan metode CFA menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid, dengan nilai KMO > 0,05 dan sesuai dengan signifikansi factor loading >0,5.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk menguji hasil kuesioner yang indicator dari variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, apabila jawaban dari pertanyaan dalam kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Pada *program SPSS for windows* memberikan fasilitas untuk

mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Data bisa dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Data berikut ini adalah hasil dari perhitungan reliabilitas setiap variabel penelitian menggunakan *Cronbach Alpha*.

**Tabel**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	keterangan
Komitmen Afektif(X <sub>1</sub> )	0.870	Reliabel
<i>Person Job-fit</i> (X <sub>2</sub> )	0.898	Reliabel
<i>Positive Affectivity</i> (X <sub>3</sub> )	0.928	Reliabel
<i>Knowledge Sharing</i> (Y)	0.919	Reliabel

Sumber : Data Primer 2023

Dari tabel 3 berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa pengujian reliabilitas pada masing masing variabel didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sesuai dengan ketentuan umum koefisien Alpha yaitu lebih >0.6 sehingga hasil dari masing masing variabel dalam pengujian reliabilitas dikatakan reliabel.

#### Analisis Data

##### Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan analisis linier regresi berganda, karena dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis regresi digunakan terutama untuk tujuan peramalan, dimana dalam model tersebut ada satu variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	Sig.
<i>Constant</i>	1.302	
Komitmen Afektif(X <sub>1</sub> )	0.242	0.010
<i>Person Job-fit</i> (X <sub>2</sub> )	0.327	0.005
<i>Positive Affectivity</i> (X <sub>3</sub> )	0.184	0.033

Sumber : Data Primer 2023

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.$$

$$Y = 1.302 + 0.242X_1 + 0.327X_2 + 0.184X_3 + e$$

- a. Y = merupakan variabel dependen yaitu *Knowledge Sharing* yang mana nilainya akan diprediksi oleh variabel independen yaitu variabel *Komitmen Afektif*, *Person job-fit*, dan *Positive Affectivity*.

- b.  $b_1 = 0.242$  sebagai koefisien variabel Komitmen Afektif (X1) yang mempengaruhi Knowledge Sharing (Y) berpengaruh positif atau mempunyai arah positif dalam Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.242.
- c.  $b_2 = 0.327$  merupakan koefisien variabel Person Job-fit (X2) yang mempengaruhi Knowledge Sharing (Y) berpengaruh positif. mempunyai arah positif dalam Knowledge Sharing dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.327.
- d.  $b_3 = -0.184$  merupakan koefisien variabel Positive Affectivity (X3) yang mempengaruhi Knowledge Sharing (Y) berpengaruh negatif. mempunyai arah negatif dalam Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.184.

**Analisis Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen berkaitan dengan penjelasan pengaruh masing variabel (Ghozali, 2018).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Secara Parsial ( Uji t)**

Model	Sig.	Keterangan
Komitmen Afektif	0.010	Berpengaruh signifikan
<i>Person Job-fit</i>	0.005	Berpengaruh signifikan
<i>Positive Affectivity</i>	0.033	Berpengaruh signifikan

- a. Variabel Komitmen Afektif (X1)  
 $H_1$  : terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Afektif terhadap *Knowledge Sharing* Pada variabel Komitmen Afektif (X1) dari hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic, terdapat nilai Sig. < alpha ( $0.010 < 0.05$ ) sehingga Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh positif antara Komitmen Afektif terhadap *Knowledge Sharing*. Jika Komitmen Afektif ditingkatkan maka akan berpengaruh positif dan signifikan pada *Knowledge Sharing*.
- b. Variabel *Person Job-fit* (X2)  
 $H_2$  : Terdapat pengaruh signifikan antara *Person Job-fit* terhadap *Knowledge Sharing* Pada variabel *Person Job-fit* (X2) dari hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic, terdapat nilai Sig. < alpha ( $0.005 < 0.05$ ) sehingga *Person Job-fit* (X2) berpengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, yang artinya ada pengaruh positif antara *Person Job-fit* terhadap *Knowledge Sharing*. Jika *Person Job-fit* ditingkatkan maka akan berpengaruh positif dan signifikan pada *Knowledge Sharing*.
- c. Variabel *Positive Affectivity* (X3)

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan antara *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing*

Pada variabel *Positive Affectivity* (X3) dari hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic, terdapat nilai Sig. < alpha (0.033 < 0.05) sehingga *Positive Affectivity* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima, yang artinya ada pengaruh positif antara *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing*. Jika *Positive Affectivity* ditingkatkan maka akan berpengaruh positif dan signifikan pada *Knowledge Sharing*.

#### Analisis uji simultan ( Uji F)

Pada penelitian ini Uji F digunakan untuk menghitung signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil uji simultan (Uji F)**

	Model	Sig.
1	Regression	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	
	Total	

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan dari hasil olah data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic, terdapat nilai Sig. < alpha (0.000 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Afektif, *Person Job-fit*, dan *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing* pada pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri.

#### Uji koefisien Determinan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa eratkah pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini yaitu variabel Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

**Tabel 7**  
**Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error Of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.188	.459

Sumber : Data Primer 2023

Tabel 7 diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.217 yang artinya hanya 21,7% variabel *Knowledge Sharing* yang diterangkan dalam variabel Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan

*Positive Affectivity*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 21,7\% = 78,3\%$ ) diterangkan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **a. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama Komitmen Afektif (X1) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai t hitung 2,058 dan nilai sig, 0,010 artinya Komitmen Afektif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Dengan begitu jika Komitmen Afektif tinggi maka semakin tinggi pula pegawai berperilaku *Knowledge Sharing*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tandayong & Endalmen (2019), Verianto (2019) dan diperkuat oleh hasil penelitian Matzler et al (2011) dan Imamoglu et al (2019).

### **b. Pengaruh *Person Job-fit* terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga *Positive Affectivity* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai t hitung 2,858 dan nilai sig. 0,05 artinya *Positive Affectivity* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Dengan begitu jika pegawai memiliki kecocokan individu dalam pekerjaannya yang tinggi maka semakin tinggi pula pegawai berperilaku *Knowledge Sharing*. Perilaku berbagi pengetahuan adalah sikap positif terkait pekerjaan, yang akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (Ram, 2011). Studi sebelumnya menyebutkan hal positif dan pengaruh signifikan dari kecocokan orang-pekerjaan pada perilaku kerja positif yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farzaneh, et. al., 2014; Lu, et. al., 2014; Afsar, et. Al. 2015; Tzu, et. al, 2015; Juni & Mahmood, 2011; Lee, et al., 2021).

### **c. Pengaruh *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga *Positive Affectivity* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai t hitung 2,175 dan nilai sig. 0,033 artinya *Positive Affectivity* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). Dengan begitu jika pegawai miliki positif afek yang tinggi maka semakin tinggi pula pegawai berperilaku *Knowledge Sharing*, Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hoong & Lim (2014) Anwar (2017), Tendrio et al (2017), dan Sang et al (2020).

Pengetahuan personal yang dimiliki seorang anggota organisasi yang bersifat *tacit* cukup sulit untuk disebarluaskan, Pengetahuan personal seseorang yang unik antara satu dan yang lainnya tidak aka ada yang sama karena itu didapan didapati dari warisan, pengalaman, budaya dan hal lainnya, Sementara itu tujuan dari *Knowledge Sharing* yang merupakan elemen kunci dan fase paling penting dari *Knowledge Management* ialah membuat pengetahuan personal menjadi pengetahuan organisasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *Knowledge Sharing* yaitu faktorf personal atau individu, faktor organisasi, dan faktor teknologi. Faktor personal atau individu

menjadi salah satu kunci keberhasilan aktivitas *Knowledge Sharing* dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena keputusan untuk membagikan atau tidak membagikan pengetahuan yang dimilikinya adalah otonomi karyawan itu sendiri (Bock et al., 2005, Kiesler, 2015 &, Lin, 2007).

Seorang yang memiliki afeksi positif yang tinggi akan membagikan pengetahuan yang dimilikinya, dirinya akan dengan senang hati membantu rekan lainnya. Seorang yang memiliki kecenderungan afeksi positif atau merasakan emosi positif akan melihat segala sesuatunya secara optimis dan memiliki Perspektif yang baik juga memiliki perasaan yang baik dengan rekan kerja (lies & Scott, 2014).

Emosi yang positif akan mendorong seseorang bersikap positif dan akan berperilaku positif pula, sebagaimana TRA yang memprediksi *Knowledgepe Sharing* terdapat *Attitude* atau sikap yang menjadi keyakinan seseorang untuk berperilaku, Jika seseorang yang memiliki emosi positif yang tinggi akan memilih sikap yang positif dan menganggap *Knowledge Sharing* sebagai perilaku yang positif karena juga dapat membantu rekan lainnya.

Seorang yang memiliki kecenderungan mengalami emosi dan suasana hati positif akan berkemampuan sotusi dari permasalahan yang dialami rekan kerja lainnya, berusaha menemukan ide baru yang lebih efektif. untuk menemukan solusi dalam memecahkan masalah. Dengan berperilaku *Knowledge Sharing* khususnya melakukan *Knowledge Collecting*, Seseorang dapat berkonsultasi untuk mengakses intelektual rekan kerja lainnya yang dapat menambah pengetahuan baru sehingga dengan mudah Menemukan solusi dari permasalahan yang dialaminya.

Selanjutnya seorang karyawan dengan kemampuan berfikir lebih kreatif akan Membuat keputusan yang bijak yang didorong oleh cara berfikir yang cepat dan fleksibel sehingga senang hati membantu rekan lainnya dengan menyumbangkan pengetahuan miliknya. Hal ini dikarenakan merasa tertantang menemukan ide solusi dari permasalahan yang dialami rekan kerja lainnya, berusaha menemukan ide baru yang lebih efektif.

Pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri memiliki emosi dan suasana hati yang positif namun tidak selalu merasakannya, karena lingkungan dan pengaruh beban kerja yang bervariasi membuat pegawai menjadi cenderung memiliki emosi dan suasana hati yang negatif dalam situasi tertentu. Sebagai manajer dan atasan kepala seksi dan kepala bidang perlu lebih menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar pegawai dan staf lainnya dapat selalu memiliki emosi positif akan tetapi juga pengalaman yang dialami serta hal lainnya dapat merubah emosi secara drastis atau fluktuatif.

**d. Pengaruh Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan *Positive Affectivity* terhadap *Knowledge Sharing*.**

Sebagaimana hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa *Knowledge Sharing* sebagai variabel terikat dipengaruhi komitmen organisasi dan *Positive*

*Affectivity* secara simultan. Dengan nilai  $f$  hitung sebesar 6,630 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan *Positive Affectivity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Knowledge Sharing*. Hasil penelitian ini memberikan informasi yang baru bahwa Komitmen Afektif, *Person job-fit* dan *Positive Affectivity* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Knowledge Sharing*. Selanjutnya, jika melihat dari hasil koefisien determinan nilai  $R$  square sebesar menunjukkan bahwa masih sedikit pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya *Knowledge Sharing* dijelaskan oleh Komitmen Afektif, *Person Job-fit* dan *Positive Affectivity*. Masih banyak variabel lainnya di luar penelitian ini yang menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku *Knowledge Sharing*.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan didapati hasil kesimpulan yaitu: (1) Hasil pengujian hipotesis pertama Komitmen Afektif (X1) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai  $t$  hitung 2,058 dan nilai sig. 0,010 artinya Komitmen Afektif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). (2) Hasil pengujian hipotesis ketiga *Positive Afectivity* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai  $t$  hitung 2,858 dan nilai sig. 0,05 artinya *Positive Afectivity* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). (3) Hasil pengujian hipotesis ketiga *Positive Afectivity* (X2) terhadap *Knowledge Sharing* (Y) terlihat bahwa nilai  $t$  hitung 2,175 dan nilai sig. 0,033 artinya *Positive Afectivity* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Knowledge Sharing* (Y). (4) Hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa *Knowledge Sharing* sebagai variabel terikat dipengaruhi komitmen organisasi dan *Positive Afectivity* secara simultan.

## BIBLIOGRAFI

- Alfani dan Hadini. 2018. Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance at the Islamic University of Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin: The Impact of Person Job Fit and Person Organization Fit. 2(2).
- Chiang, H. H., Han, T. S., dan Chuang, J. S. (2011). The connection between knowledge-sharing behavior and high-commitment HRM, as well as its mediators.. *International Journal of Manpower*, 32(5), 604-622.
- Coons, M. J., Stegliz, J., Division, C. P., Fortenberry, K. T., Jansen, K. L., dan Clark, M. S. (2020). Encyclopedia of Behavioral Medicine. In *Encyclopedia of Behavior Medicine*.1(4), 614-6439.
- Hariato, A. (2016). Hubungan antara komitmen afektif dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator di hotel x. *Kinerja, Universitas Kristen Petra*, 95-104.
- Hooff, B. Van Den, dan Weenen, F. D. L. Van (2004). Committed to share: Commitmen and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*., 11(1), 13-24.
- Isen, A. M., dan Reeve, J. (2005). The influence of positive affec on intrinsic and extrinsic motivation: Facilitating enjoyment of play, responsibel work behavior, and self-control. *Motivation and Emotion*, 29(4), 297-325.
- Lee, A., dan Lim, T-M. (2016). Behavioural intent to utilize tools for sharing knowledge:effects, both positive and negative, on Affective Technology. *KMICe* 191-196.
- Meylasari S. dan Qamari N. I, (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* dalam Implementasi E learning. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 8(2), 463-471.
- Matzler, Kurt, Birgit Renzl, Julia Müller, Stephan Herting, dan Todd A. Mooradian. (2008). Personality traits and knowledge sharing. *Journal of Economic Psychology*. (29), 301-313.
- Raharso, S., & Tjahjawati, S. S. (2016). Knowledge Sharing Para Karyawan Minimarket: Perspektif Social Capital. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 118.
- Rizana, D. 2017. Pengaruh Person Job Fit, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(02), 99.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. Person Organization Fit and person Job Fit in Employee Selection: A Review of The Literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54 (6): 179-196.

Watson, D., Clark, L. A., dan Tellegen, A. (1998). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The Panas Scales. *Journal of Personality and Social Psychological*, 54(6), 1063-1070.

Widiana, M. E. (2015). Buku Referensi: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen dan Kinerja Organisasi Pemerintah.

Widyastuti, T., dan Ratnaningsih, I. Z. (2018). Keterkaitan Job-Fitness dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pusat Bank Jateng Semarang. *Jurnal Empati Volume*, 7(3),73-79.

Yusuf, R. M. dan D. S. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi & Mempengaruhi*, Bandung : Nas Media Pustaka.

---

**Copyright holder:**

Susilo Dwi Pujiyanto, Abdul Choliq Hidayat, Ema Nurmaya (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

