

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK UNTUK BERBAGI PENGETAHUAN SECARA ONLINE DENGAN MENGGUNAKAN *AFFECTIVE COMMITMENT* SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT. PERTAMINA (PERSERO) ACEH

RAHMAD RIZKI¹, MAHDANI IBRAHIM²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala

¹Ricky_4686@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Characteristics on Intrinsic Motivation to share knowledge online by using Affective Commitment as mediation. Sample used in this research is employees of PT. Pertamina (Persero) Aceh. This research method used questionnaire as research instrument. Questionnaires were distributed as many as 97 questionnaires. Sampling technique using probability sampling. Hierarchical Linear Modeling (HLM) is used as an analytical method to determine the effect of the variables involved. The result of the research shows that (1) Job Characteristics has a significant effect on Intrinsic Motivation to share knowledge online, (2) Affective Commitment has significant influence on Intrinsic Motivation to share knowledge online, (3) Job Characteristic have significant influence to Affective Commitment, (4) Job Characteristics have a significant effect on Intrinsic Motivation to share knowledge online with Affective Commitment as mediation.

Keywords: Job Characteristics, Intrinsic Motivation, Affective Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dengan menggunakan *Affective Commitment* sebagai mediasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh. Metode penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disebar sebanyak 97 kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling*. *Hierarchical Linear Modelling* (HLM) digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terlibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online, (2) *Affective Commitment* berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online, (3) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *Affective Commitment*, (4) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dengan *Affective Commitment* sebagai mediasi.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Intrinsik, *Affective Commitment*

PENDAHULUAN

Manusia pada dasarnya memiliki dua kedudukan dalam hidup yaitu sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial. Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting sekaligus pilar utama dan penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karyawan sebagai sumber daya manusia bertanggung jawab dalam tujuan dari organisasi/perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan/organisasi dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2007:117). Sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh karyawannya (Tepeci, 2001).

Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa sebuah organisasi dapat mengalami pertumbuhan berkelanjutan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan. Pada zaman dahulu, untuk melakukan kegiatan tertentu selalu terkendala oleh jarak, waktu, dan biaya. Namun saat ini internet berpengaruh besar bagi kehidupan seseorang, internet dianggap sebagai alat yang mampu membuat suatu aktivitas terasa menjadi lebih mudah atau praktis. Beberapa aktivitas yang biasanya dapat dilakukan dengan menggunakan internet adalah kegiatan-kegiatan sosial, mencari data, mencari informasi, komunikasi, hiburan dan lain-lain. Pengetahuan adalah dasar dari banyak proses bisnis dan kegiatan organisasi (Grant, 1996).

Karyawan didalam suatu organisasi/perusahaan tentu sangat diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi. Memiliki pengetahuan yang tinggi tentunya sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Pengetahuan harus memiliki karakteristik yang dapat dipindahkan dan berbagi pengetahuan merupakan yang diharapkan oleh setiap karakteristik dalam menjalankan tugasnya. Di era globalisasi sekarang ini, berbagi pengetahuan sudah mengalami pertumbuhan yang pesat. Berbagi pengetahuan sudah dapat dilakukan dengan cara online. Karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh berjumlah 127 orang, dan sampel yang di ambil hanya 97 orang.

Berbagi pengetahuan secara online sangat mempermudah pekerjaan di dunia kerja. Karyawan dituntut untuk mampu berpikir secara kritis dan dinamis dalam menyelesaikan setiap tugas yang akan diberikan. Internet merupakan salah satu sarana yang digunakan para karyawan dalam memperoleh informasi. Untuk itu setiap karyawan dalam suatu perusahaan harus membangkitkan motivasi dalam diri mereka terhadap pengetahuan secara online. Pada tahun 2008 PT. Pertamina (Persero) sudah meluncurkan program berbagi pengetahuan secara online yang diberi nama “komet” (Knowledge Management Pertamina).

Karyawan PT. Pertamina (Persero) diharapkan dapat meningkatkan motivasi intrinsiknya dalam berbagi pengetahuan secara online kepada setiap individu lainnya. Motivasi dari dalam diri ini akan membuat karyawan saling memberi dan menerima informasi terhadap karyawan lain untuk menyelesaikan masalah didalam suatu pekerjaan. Agar motivasi dalam diri ini dapat diwujudkan, PT. Pertamina (Persero) memberikan penghargaan kepada karyawan yang rajin berbagi pengetahuan kedalam aplikasi komet tersebut.

Karakteristik Pekerjaan pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh yang memiliki dua sisi pekerjaan yang berbeda menimbulkan pengaruh terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi Pengetahuan secara Online. Hal ini didukung dengan kurangnya intensitas pertemuan antara karyawan yang berada didalam perusahaan dan diluar perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya terjalin komunikasi yang kurang baik dan pengetahuan informasi yang berbeda. Sementara *affective commitment* sebagai efek pemediasi merupakan komitmen yang berasal dari dalam diri tanpa adanya pengaruh dari pihak luar.

Affective commitment menjadi penengah antara karakteristik pekerjaan terhadap motivasi intrinsik berbagi pengetahuan secara online. *Affective commitment* di pilih karena berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pertamina peneliti merasa bahwa komitmen afektif ini lebih efisien di perusahaan tersebut. Peneliti melihat bahwa keinginan bertahan didalam perusahaan dikarenakan karyawan memiliki nilai yang sama terhadap organisasi. Karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh memiliki komitmen afektif yang ditunjukkan dengan semakin lama bertahannya karyawan pada perusahaan.

Jika sebuah organisasi mampu memilih karyawan dengan nilai tinggi yang sama tingginya dengan yang mereka miliki, maka akan membuat karyawan berkomitmen tinggi pula kepada organisasi (Allen & Meyer 1990). Dengan adanya *affective commitment*, maka individu karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh akan menghasilkan sebuah energi tersendiri untuk termotivasi intrinsik berbagi pengetahuan terhadap individu yang lain. Berdasarkan latar belakang dan fenomena ini, tujuan penelitian sebagai berikut : 1] Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. 2] Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *affective commitment*. 3] Untuk mengetahui pengaruh *affective commitment* terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. 4] Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dengan di mediasi oleh *affective commitment*.

KAJIAN PUSTAKA

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang tepat terkait dengan pekerjaan tertentu memiliki peran penting dengan berbagai sikap karyawan didalam organisasi. Menurut Berry dan Houtson (dalam Marinus, 2007:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Indikator Karakteristik Pekerjaan (Hackman dan Oldham (1976):

1. Variasi Keterampilan (Skill Variety)
2. Identitas Tugas (Task identity)
3. Signifikan Tugas (Task Significance)
4. Otonomi
5. Umpan Balik

Affective Commitment

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat keberpihakan identitas diri personal pada tujuan organisasi tertentu hasrat untuk memelihara keanggotaannya pada organisasi (Robbins, 2001:178). Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective, continuance, dan normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

Penelitian ini lebih berfokus pada *affective commitment* (komitmen afektif). Menurut Meyer dan Allen (dalam Putranta, 2008) *affective commitment* (komitmen afektif) merupakan “keterikatan emosional yang dimiliki karyawan, yang teridentifikasi dengan, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi”. Rhoades dkk (2001) menambahkan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang menjadi penentu dedikasi dan loyalitas individu. Allen dan Meyer (1990) menjelaskan ada tiga indikator kelekatan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Identifikasi
2. Partisipasi
3. Loyalitas

Motivasi Intrinsik untuk Berbagi Pengetahuan Secara Online

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan

faktor motivasional (Luthans, 2011:160). Upaya knowledge sharing merupakan sarana dasar bagi karyawan agar dapat memberikan kontribusi untuk inovasi, yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan(Wang & Wang, 2012). Knowledge sharing berkaitan dengan pengurangan biaya produksi, penyelesaian proyek lebih cepat pada pengembangan produk baru, kemampuan inovasi, dan kinerja perusahaan.

Indikator Motivasi Intrinsik Untuk Berbagi pengetahuan secara online menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) ialah:

1. Achievement (Keberhasilan)
2. Recognition (Pengakuan/penghargaan)
3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)
4. Responsibility (Tanggung jawab)
5. Advancement (Pengembangan)

Penelitian Terdahulu

Intrinsically motivating employee's online knowledge sharing: Understanding the effects of job design **L.G. Pee and J. Lee (2015)**. Studi ini meneliti bagaimana desain pekerjaan, yang menentukan kondisi di mana karyawan mengembangkan dan fungsi, mempengaruhi motivasi intrinsik mereka untuk berbagi pengetahuan. Sebuah model yang spesifik pengaruh karakteristik desain pekerjaan yang berbeda dan klarifikasi mekanisme yang mendasari melalui desain pekerjaan mempengaruhi motivasi intrinsik. Model ini dinilai dengan data yang dikumpulkan dalam survei dari 255 karyawan.

Encouraging knowledge sharing among employees: how job design matters **Nicolaij. Foss, Dana B. Minbaeva, Torben pedersen, and Mia Reinholt (2009)** Bahwa karakteristik pekerjaan, seperti otonomi, identitas tugas, dan umpan balik, menentukan motivasi yang berbeda untuk berbagipengetahuan,yang pada gilirannya memprediksi perilaku berbagi pengetahuan karyawan.

Hipotesis

Berdasarkan uraian literatur di atas, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis sebagai berikut:

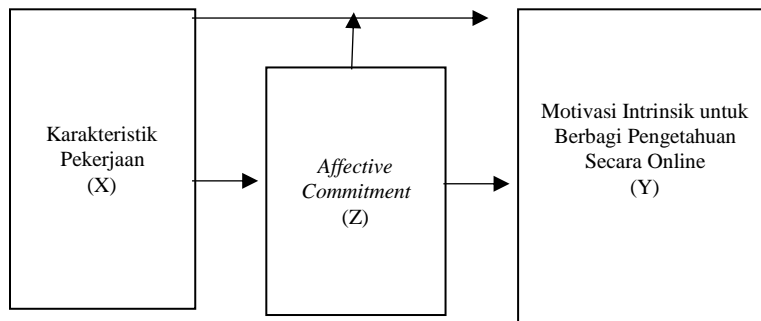
H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online.

H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *affective commitment*.

H3: *Affective commitment* berpengaruh terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online.

H4: *Affective commitment* memediasi antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi untuk berbagi pengetahuan secara online.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Berdasarkan data yang di peroleh, populasi pada PT. Pertamina (Persero) Aceh sebanyak 127 karyawan. Sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 97 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sampel yang diambil peneliti yaitu secara probability sampling. Probability sampling adalah setiap sampel dipilih berdasarkan prosedur seleksi dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Jenis probability sampling yang dipilih adalah simple random sampling. Menurut Sugiyono (2001: 57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Peralatan Analisis Data

Didalam penelitian ini terdapat variabel intervening (mediasi) yaitu affective commitment. Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dengan menggunakan *affective commitment* sebagai variabel mediasi, maka peralatan analisis data yang digunakan adalah metode *Hierarchical Linear Modelling* (HLM).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 97 responden karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Aceh yang diambil berdasarkan rumus Slovin (Suliyanto, 2006). Kuesioner yang diedarkan untuk pengumpulan data sebanyak 97 eksemplar.

Tabel
Karakteristik Responden

| No | Uraian | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|---------------|---------------------|----------------------|-------------------|
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | Laki-laki | 71 | 73.2 % |
| | Perempuan | 26 | 26.8% |
| Jumlah | | 97 | 100 % |
| 2 | Pendidikan | | |
| | SMU | 9 | 9.3 % |
| | D3 | 33 | 34 % |
| | Sarjana (S1) | 48 | 49.5 % |
| | Pasca Sarjana (S2) | 7 | 7.2 % |
| Jumlah | | 97 | 100 % |
| 3 | Lama Bekerja | | |
| | 1-5 tahun | 18 | 18.6 % |
| | 6-10 tahun | 27 | 27.8 % |
| | 11-15 tahun | 35 | 36.1 % |
| | Lebih dari 15 tahun | 17 | 17.5 % |
| Jumlah | | 97 | 100% |
| 4 | Status Perkawinan | | |
| | Menikah | 75 | 77.3 % |
| | Belum Menikah | 22 | 22.7 % |
| Jumlah | | 97 | 100 % |

Sumber : Data Karakteristik Responden (2017)

Hasil Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item sebagai indikator-indikator dari data variabel penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan item pertanyaan dari kuesioner tersebut menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Uji ini hanya dilakukan satu kali pada sekelompok responden masing-masing variabel. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malholtra, 2003).

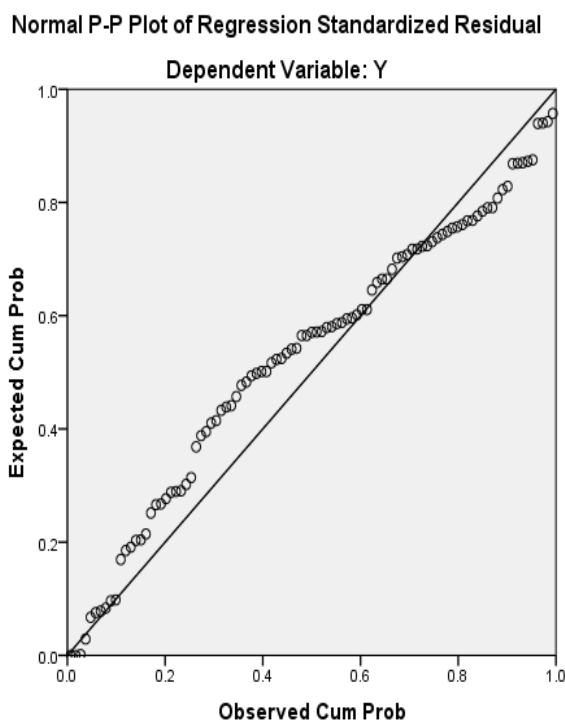
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha | | Keterangan |
|----|---|-------------|------------------|---------|------------|
| | | | Hitung | Standar | |
| 1 | Karakteristik Pekerjaan Motivasi intrinsik | 10 | 0,892 | 0,60 | Handal |
| 2 | untuk berbagi pengetahuan secara online | 10 | 0,887 | 0,60 | Handal |
| 3 | <i>Affective Commitment</i> | 6 | 0,797 | 0,60 | Handal |

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Dari hasil tabel 4.5 diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,892 pada variabel Karakteristik Pekerjaan, 0,887 pada variabel Motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dan 0,797 pada variabel *Affective Commitment*. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian dapat dikatakan reliabel (handal), karena nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Gambar Uji Normalitas



Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 97 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .50257341 |
| | Absolute | .126 |
| Most Extreme Differences | Positive | .083 |
| | Negative | -.126 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.243 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0.091 |

Grafik normal probability plot dan tabel 4.6 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu peneliti dengan peneliti lain, yang sering terjadi pula uji normalitas dengan menggunakan grafik. Karena pada pengujian kolmogorov smirnov nilai yang disyaratkan adalah 0,05, maka data tersebut dinyatakan normal dengan nilai 0,091.

Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online

Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Standardized | T | Sig. |
|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.117 | .323 | | 3.460 | .001 |
| 1 X | .698 | .084 | .649 | 8.325 | .000 |

Menurut Hair, et, al (2006) jika dalam penskalaan digunakan skala likert, maka untuk koefisien regresi digunakan nilai standardized coefficients, dimana nilai konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS 21.0 tersebut dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,698 X$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X) bernilai positif (0,698) artinya ketika Karakteristik Pekerjaan yang diberikan sudah baik, maka akan meningkatkan Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh.

Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Affective Commitment Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.127 | .267 | 4.214 | .000 |
| | X | .718 | .069 | .727 | .000 |

Menurut Hair, et al (2006) jika dalam penskalaan digunakan skala likert, maka untuk koefisien regresi digunakan nilai standardized coefficients, dimana nilai model konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS 21.0 tersebut dapat dibuat garis persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,727 X$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X) bernilai positif (0,727) artinya ketika Karakteristik Pekerjaan diberikan maka dapat meningkatkan Affective Commitment karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh.

Analisis Pengaruh Affective Commitment terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.033 | .331 | 3.121 | .002 |
| | Z | .710 | .085 | .652 | .000 |

Menurut Hair, et al (2006) jika dalam penskalaan digunakan skala likert, maka untuk koefisien regresi digunakan nilai standardized coefficients, dimana nilai model konstantanya tidak perlu diinterpretasikan. Dari hasil output SPSS 21.0 tersebut dapat dibuat garis persamaan linear adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,652 Z$$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi Affective Commitment (Z) bernilai positif (0,652) artinya ketika Affective Commitment meningkat maka dapat meningkatkan Motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh.

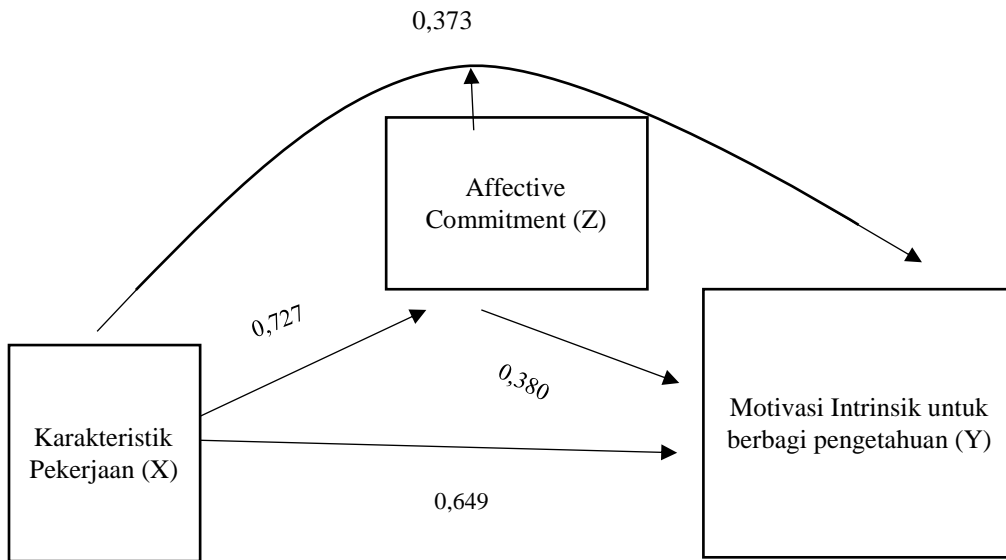
Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dengan Affective Commitment sebagai Mediasi

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.117 | .323 | | 3.460 | .001 |
| | X | .698 | .084 | .649 | 8.325 | .000 |
| 2 | (Constant) | .650 | .332 | | 1.957 | .053 |
| | X | .401 | .115 | .373 | 3.473 | .001 |
| | Z | .414 | .117 | .380 | 3.544 | .001 |

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan hasil nilai standardized coefficients tidak terdapat nilai konstanta, hanya terdapat nilai koefisien regresi. Koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X) bernilai positif (0,730) artinya ketika Karakteristik Pekerjaan baik maka dapat meningkatkan Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online (Y) tersebut. Selanjutnya dapat dibentuk garis persamaan linier sebagai berikut:

$Y = 0.373 X + 0.380 Z$ dimana persamaan tersebut menjelaskan bahwa koefisien regresi Affective Commitment (Z) bernilai positif 0,380 artinya semakin tinggi tingkat Affective Commitment yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online dari karyawan.

Berikut adalah gambaran hubungan antar variabel :



KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. Ketika Karakteristik Pekerjaan diterapkan dengan baik pada perusahaan, maka akan meningkatkan Motivasi intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online pada karyawan. Dengan memiliki Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online, maka akan membuat karyawan PT. Pertamina (Persero) dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah, dan tentunya membuat perusahaan lebih diuntungkan.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap *Affective Commitment* pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Aceh.
3. *Affective Commitment* berpengaruh terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. Ketika adanya rasa memiliki nilai yang sama terhadap perusahaan, maka keinginan untuk bertahan semakin tinggi. Sehingga Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online juga semakin meningkat.
4. *Affective Commitment* memediasi pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, para karyawan PT. Pertamina (Persero) memiliki Affective Commitment yang baik. Hal ini tentunya harus dipertahankan karena mampu mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan dalam meningkatkan Motivasi Intrinsik untuk berbagi pengetahuan secara online. Ketika karyawan mampu mempertahankan komitmen afektifnya, maka akan adanya kenyamanan bekerja di PT. Pertamina (Persero) Aceh sehingga membuat keinginan untuk bertahan meningkat.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan Hasil penelitian tampak bahwa Affective Commitment yang dimiliki oleh karyawan cukup baik. Hal ini tentunya perlu diperhatikan oleh perusahaan karena apabila komitmen afektif ini semakin meningkat ada pada diri karyawan, maka akan membuat karyawan untuk meningkatkan prestasinya dan juga akan meningkatkan motivasi intrinsiknya untuk berbagi pengetahuan secara online. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan lagi kebutuhan-kebutuhan didalam pekerjaan karyawan-karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, S.P. (1990). "The Measurement and Antecedence of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization". *Journal of Occupational Psychology*, Vol.53: 337-348.
- Cabrera, A., & Cabrera, E. F. (2002). Knowledge-sharing dilemmas. *Organization Studies*, Vol.23(5), 687–710.
- Cohen, S. G., Ledford, G. E., & Spreitzer, G. M. (1996). A predictive model of self-managing work team effectiveness. *Human Relations*, Vol.49(5), 643–676.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*.
- (2008). The significance of task significance: job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, Vol.91(1), 108–124.

- (2012). Giving time, time after time: work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, Vol. 37(3), 589–615.
- Hasibuan, M. S.P. (2007:117). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, 250-279.
- Hislop, D. (2003). Linking human resource management and knowledge management via commitment: a review and research agenda. *Employee Relations*, Vol. 25(2), 182–202.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol.92(5), 1332–1356.
- Hoof and Jan A. De Ridder. (2006) Explaining Knowledge Sharing: The Role of Team Communication Styles, Job Satisfaction and Performance Belief. *Communication Reserch*, Vol.33-115
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.75(1), 156–165.
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, Vol. 37(1), 130–151.
- L.G. Pee and J. Lee (2015), Intrinsically motivating employee’s online knowledge sharing: Understanding the effects of job design. *Nanyang Technological University*, Singapore.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol.1(1), 61–89.

- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, Vol.89(6), 991–1007.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (W.D.Q.): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, Vol.91(6), 1321–1339.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). “Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support”. *Journal of Applied Psychology*, Vol.86, 825–836.
- Rosen, C. C., Levy, P. E., & Hall, R. J. (2006). Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.91(1), 211–220.
- Sels, L., Janssens, M., & Van Den Brande, I. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25(4), 461–488.
- Wang, S. Dan Noe, R.A (2010) Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review* 20.