

Peran Mediasi *Person-Organizational Fit* pada Pengaruh *Responsible Leadership* dan *Knowledge Sharing*

Andro Dewantara Neogroho^{1*}, Nurhayati², Salma Dian Latifah³

^{1*,2,3}Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia

Alamat: Jalan Kedungmundu No.18, Kel. Kedungmundu, Kec. Tembalang, Kota Semarang,
Jawa Tengah

Korespondensi penulis: andro@unimus.ac.id

Abstract. *This research seeks to examine the mediating role of Person-Organizational Fit (POF) in the relationship between Responsible Leadership (RL) and Knowledge Sharing (KS). Conducted as a quantitative study, it involved 70 members of the Management Student Association at Universitas Muhammadiyah Semarang and employed the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method. The results reveal that RL significantly and positively influences both POF and KS. Furthermore, POF acts as a mediator in the relationship between RL and KS, strengthening the effect of RL on knowledge-sharing behaviors. This study highlights the crucial role of responsible leadership and alignment of values between individuals and organizations in promoting collaboration and knowledge sharing, which are essential for achieving organizational competitive advantage.*

Keywords: *Responsible Leadership, Person-Organization Fit, Knowledge Sharing*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis peran *Person-Organizational Fit* (POF) sebagai variabel mediasi antara *Responsible Leadership* (RL) dan *Knowledge Sharing* (KS). Penelitian kuantitatif ini melibatkan 70 mahasiswa anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang, menggunakan teknik SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa RL berpengaruh positif signifikan terhadap POF dan KS. Selain itu, POF berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara RL dan KS, yang menguatkan dampak RL terhadap perilaku berbagi pengetahuan. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang bertanggung jawab dan keselarasan nilai antara individu dan organisasi dalam mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi.

Kata kunci: *Responsible Leadership, Person-Organization Fit, Knowledge Sharing*

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan digitalisasi, berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) menjadi salah satu elemen kunci untuk mendukung keberlanjutan dan daya saing organisasi. Berbagi pengetahuan memungkinkan organisasi memanfaatkan keahlian kolektif, menciptakan inovasi, dan merespons perubahan lingkungan eksternal dengan lebih adaptif. Dalam konteks ini, berbagi pengetahuan tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan jangka pendek, seperti peningkatan efisiensi operasional, tetapi juga mendorong keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Menurut Dong et al. (2022),

Received: Desember 9, 2024; Revised: Januari 22, 2025; Accepted: Januari 22, 2025; Online Available: Januari 30, 2025; Published: Januari 30, 2025;

*Andro Dewantara Neogroho, andro@unimus.ac.id

berbagi pengetahuan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pembelajaran organisasi dan inovasi kolektif.

Namun, penerapan budaya berbagi pengetahuan dalam organisasi sering menghadapi berbagai tantangan. Beberapa faktor utama yang menjadi hambatan adalah kurangnya kepercayaan antar individu, struktur organisasi yang terlalu birokratis, dan kurangnya dorongan dari kepemimpinan. Kepercayaan menjadi elemen penting, karena tanpa kepercayaan, individu cenderung enggan untuk berbagi informasi yang berharga atau strategis seperti menurut Ballesteros-Rodríguez (2022) dimana menunjukkan pentingnya motivasi anggota tim dan perilaku pemimpin. Selain itu, struktur organisasi yang kaku sering kali menghambat aliran informasi di antara departemen atau anggota organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Farooq et al. (2018), organisasi dengan struktur yang terlalu hierarkis cenderung mengalami kendala dalam menciptakan kolaborasi lintas unit, sehingga berbagi pengetahuan menjadi kurang optimal.

Faktor lainnya yang penting diperhatikan adalah peran kepemimpinan untuk mendorong budaya berbagi pengetahuan. Kepemimpinan yang tidak responsif terhadap kebutuhan anggota organisasi atau kurang mendukung kolaborasi sering kali menjadi penghambat utama. Studi oleh Al-Kurdish dkk. (2020) menegaskan bahwa iklim organisasi yang positif memainkan peran penting dalam berbagi pengetahuan. Pemimpin yang tidak mendorong komunikasi terbuka atau tidak memberikan insentif yang memadai untuk berbagi pengetahuan dapat menyebabkan individu lebih memilih untuk menyimpan informasi daripada membagikannya. Hal ini berimplikasi pada lambatnya inovasi organisasi dan kurangnya adaptasi terhadap perubahan eksternal. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal, termasuk peran kepemimpinan dan dinamika organisasi, yang dapat mendukung terciptanya budaya berbagi pengetahuan secara efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Responsible Leadership (RL), Person-Organization Fit (POF), dan Knowledge Sharing (KS)

Responsible leadership (RL) dengan *Person-Organization Fit* (POF) berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab dapat memengaruhi kecocokan individu dengan nilai-nilai organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab mampu membuat lingkungan kerja yang mendukung keselarasan antara nilai pribadi dan organisasi. Hal ini memungkinkan karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam tugas mereka (Lu et al., 2019; Zhao & Zhou, 2019). Dalam konteks ini, *responsible leadership* berperan penting dalam membentuk persepsi positif terhadap kecocokan antara individu dengan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan komitmen jangka panjang (Sudibjo & Prameswari, 2021).

Lebih lanjut, pengaruh POF terhadap hasil kinerja organisasi juga telah terbukti signifikan. Karyawan yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasi cenderung menunjukkan perilaku *extra-role*, seperti berbagi pengetahuan dan keterlibatan dalam perilaku pro-sosial (Saleem & Ambreen, 2021; Wahyudi, 2019). Penelitian ini juga menyoroti bahwa POF bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara RL dan perilaku karyawan, termasuk perilaku berbagi pengetahuan yang dapat mendukung tujuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan pemimpin dalam menciptakan rasa kesesuaian ini memperkuat hubungan antara RL dan pencapaian hasil organisasi yang diinginkan.

Selain itu, berbagi pengetahuan membutuhkan dukungan struktural dan kepemimpinan yang kuat. Sudibjo & Prameswari (2021) menemukan bahwa tingkat keterbukaan dalam berbagi pengetahuan berkorelasi positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan. RL menyediakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pendekatan humanistik, sehingga mampu mengurangi hambatan berbagi pengetahuan seperti rasa eksklusivitas atau ketidakpercayaan antar individu. Dengan demikian, kolaborasi dalam berbagi pengetahuan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan daya saing organisasi (Pandanningrum & Nugraheni, 2021; Sudibjo & Prameswari, 2021).

H1: *Responsible Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Person-Organizational Fit*

H2 : *Responsible Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Knowledge Sharing*

Person-Organizational Fit dan Knowledge Sharing

Person-Organizational Fit (POF) dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang saling mendukung dalam membangun lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. POF mengacu pada keselarasan antara nilai individu dengan organisasi, yang mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasakan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi lebih cenderung berbagi pengetahuan, karena mereka melihatnya sebagai kontribusi positif terhadap tujuan bersama. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa POF yang tinggi dapat memperkuat perilaku berbagi pengetahuan, terutama ketika individu merasa dihargai dan didukung oleh organisasi (Mohamadi, 2021; Saether, 2019; Ratnasari & Sudarma, 2019)

Di sisi lain, *knowledge sharing* merupakan proses strategis yang memungkinkan transfer pengalaman, keterampilan, dan informasi antar individu dalam organisasi. Proses ini didukung oleh lingkungan yang mempromosikan rasa saling percaya dan kecocokan nilai antara anggota organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa perilaku berbagi pengetahuan berfungsi sebagai mediator yang memperkuat dampak POF terhadap perilaku inovatif karyawan. Dengan demikian, kecocokan individu dengan organisasi tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik, tetapi juga mendorong individu untuk berbagi pengetahuan sebagai bagian dari kolaborasi yang lebih luas (Ratnasari & Sudarma, 2019; Mohamadi, 2021)

H3: *Person-Organizational Fit* memiliki pengaruh positif pada *Knowledge Sharing*

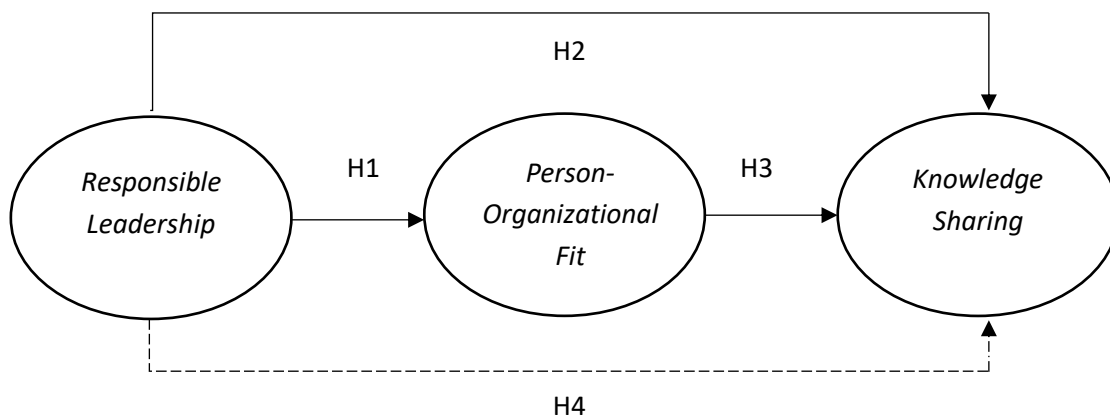
Peran mediasi *Person-Organizational Fit* antara hubungan *Responsible Leadership* dan *Knowledge Sharing*

Responsible Leadership (RL) memainkan peran penting dalam memengaruhi perilaku organisasi, termasuk mendorong *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan). RL, yang ditandai dengan tanggung jawab moral, keterbukaan, dan kepercayaan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan karyawan. Pada konteks ini, RL tidak hanya berdampak langsung pada *knowledge sharing* tetapi juga membangun koneksi sosial dan nilai-nilai bersama melalui peningkatan *Person-Organizational Fit* (POF). POF adalah kesesuaian antara nilai, tujuan, dan budaya individu dengan organisasi, yang memperkuat komitmen dan kepercayaan di antara

karyawan, sehingga mendorong keterbukaan dalam berbagi ide dan informasi (Haider & Tehseen, 2022; Akhtar et al., 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa RL mampu memperkuat POF melalui pemberian contoh etis dan menciptakan rasa memiliki secara psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan willingness untuk berbagi pengetahuan (Lin et al., 2020; Syed et al., 2021).

Lebih lanjut, POF berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan RL dan KS. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai organisasi, mereka cenderung lebih terbuka untuk berbagi pengetahuan karena adanya kepercayaan dan rasa saling mendukung di lingkungan kerja. Studi menunjukkan bahwa RL melalui peningkatan POF menciptakan suasana yang mendukung keterbukaan dalam berbagi informasi kritis dan strategis, yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi (Haider & Tehseen, 2022; Mai et al., 2022). Dengan demikian, hubungan antara RL dan knowledge sharing dapat diperkuat melalui peningkatan POF, yang berfungsi sebagai jembatan yang memperkuat dampak RL terhadap perilaku berbagi pengetahuan.

H4: *Person-Organizational Fit* dapat memediasi hubungan antara *Responsible Leadership* pada *Knowledge Sharing*



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dilakukan pada populasi mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang, dengan sampel yang terdiri dari anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Semarang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yang mencakup seluruh anggota populasi yang berjumlah 70 mahasiswa. Data dikumpulkan

melalui kuesioner berbasis *Google Form* untuk memudahkan distribusi dan pengisian oleh responden.

Instrumen penelitian terdiri dari 20 pernyataan yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya, meliputi tiga variabel: *Responsible Leadership* (6 item, Lin et al., 2020), *Person-Organizational Fit* (7 item, Sudibjo et al., 2021), dan *Knowledge Sharing* (7 item, Sudibjo et al., 2021). Pernyataan-pernyataan tersebut diukur menggunakan skala *Likert* 1–5, nilai 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan nilai 5 menunjukkan "sangat setuju".

Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak *Smart PLS*. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten dan memberikan hasil yang sesuai untuk penelitian dengan ukuran sampel yang relatif kecil.

Tabel 1. Demografi Responden

Usia	Laki-Laki	Perempuan
18 – 20	8	30
20 – 22	7	25
Total	15	50

Sumber: Data diolah (2024)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	<i>Knowledge Sharing</i> (Y)	<i>Person-Organizational Fit</i> (Z)	<i>Responsibility Leadership</i> (X)
KS.1	0,846		
KS.2	0,854		
KS.3	0,770		
KS.4	0,774		
KS.5	0,824		
KS.6	0,818		
KS.7	0,852		
POF.1		0,800	
POF.2		0,854	
POF.3		0,839	
POF.4		0,735	

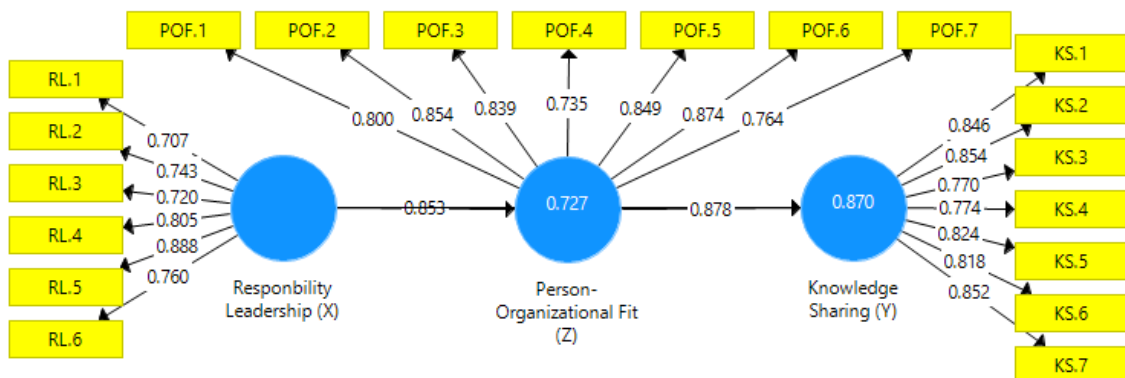
POF.5		0,849	
POF.6		0,874	
POF.7		0,764	
RL.1			0,707
RL.2			0,743
RL.3			0,720
RL.4			0,805
RL.5			0,888
RL.6			0,760

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator valid. Uji validitas konvergen selanjutnya dilakukan berdasarkan nilai AVE. Berikut merupakan nilai AVE hasil dari penelitian ini:

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Knowledge Sharing (Y)	0,673
Person-Organizational Fit (Z)	0,669
Responsibility Leadership (X)	0,598

Berdasarkan nilai *outer loading* dan nilai AVE yang telah disajikan, penelitian ini dianggap memenuhi persyaratan validitas konvergen. Oleh karena itu penelitian dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya.



Gambar 2. Outer Loading

Gambar di atas merupakan gambar *outer loading* pada penelitian ini berdasarkan gambar diatas nilai outer loading menunjukkan nilai diatas 0,7 sehingga variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dari penelitian ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability
<i>Knowledge Sharing (Y)</i>	0,935
<i>Person-Organizational Fit (Z)</i>	0,934
<i>Responsibility Leadership (X)</i>	0,899

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel dalam penelitian ini melebihi angka 0,7. Ini mengindikasikan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Determinan (R²)

Pengujian inner model struktural dimulai dengan melihat seberapa besar nilai setiap variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil R square:

Tabel 4. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Knowledge Sharing (Y)	0,870	0,866
Person-Organizational Fit (Z)	0,727	0,723

Dari tabel di atas menghasilkan nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,866 sehingga pengaruh variabel sangat kuat. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *responsible leadership* dan POF terhadap *knowledge sharing* memiliki pengaruh sebesar 86,6%, sisanya dipengaruhi variabel.

Pengaruh Langsung

Tabel 5. Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Person-Organizational Fit (Z) -> Knowledge Sharing (Y)</i>	0,878	0,879	0,085	10,299	0,000
<i>Responsibility Leadership (X) -> Knowledge Sharing (Y)</i>	0,064	0,059	0,095	9,668	0,005

Responsibility Leadership (X) -> Person-Organizational Fit (Z)	0,853	0,850	0,047	18,335	0,000
--	-------	-------	-------	--------	--------------

Hasil di atas menunjukkan bahwa nilai *p-value* seluruh variabel kurang dari 0,05, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. POF memiliki *p-value* sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Sementara itu, *Responsible Leadership* memiliki *p-value* sebesar 0,005, menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Pada hipotesis berikutnya, nilai *p-value* sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa *Responsible Leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap POF.

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 6. Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Responsibility Leadership (X) -> Person-Organizational Fit (Z) -> Knowledge Sharing (Y)	0,748	0,747	0,085	8,769	0,000

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *p value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Person-Organizational Fit* dapat memediasi hubungan antara *Responsible Leadership* pada *Knowledge Sharing*.

Pembahasan

Responsible Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Person-Organizational Fit

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki nilai *p values* sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa *responsibility leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *person organizational fit*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik *responsible leadership* maka *person organizational fit* juga akan semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Huang (2005) oleh yang terkait dengan dampak kepemimpinan yang bertanggung jawab pada kecocokan orang-organisasi, juga didukung, seperti yang ditemukan oleh beberapa peneliti lain juga. Ini berarti bahwa pemimpin yang bertanggung jawab menyediakan lingkungan yang lebih

baik bagi karyawan di mana mereka merasakan kesesuaian yang lebih baik dengan nilai-nilai pribadi mereka.

Responsible Leadership* memiliki pengaruh positif pada *Knowledge Sharing

Hasil penelitian ini memiliki nilai *p value* sebesar 0,005 sehingga dapat dikatakan bahwa *responsibility leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik *responsibility leadership* maka akan semakin baik pula *knowledge sharing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Fahri (2024) bahwa kepemimpinan yang responsif memiliki pengaruh terhadap pengetahuan karyawan. Pentingnya memahami kebutuhan dan harapan karyawan serta mengadaptasi gaya kepemimpinan dengan situasi tertentu sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pengembangan karir. Dengan menggabungkan unsur-unsur gaya kepemimpinan yang berbeda, para pemimpin dapat menciptakan tim yang sangat sukses dan kohesif. Temuan ini menekankan bahwa peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada upaya membangun lingkungan yang positif untuk mendorong motivasi dan kepuasan kerja karyawan..

Person-Organizational Fit* memiliki pengaruh positif pada *Knowledge Sharing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa memiliki nilai *p value* 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa *person organizational fit* berpengaruh positif signifikan terhadap *knowledge sharing*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik *person organizational fit* maka akan semakin baik *knowledge sharing*. Hal tersebut berkaitan dengan dampak kesesuaian orang dengan organisasinya terhadap berbagi pengetahuan, juga didukung dalam penelitian ini. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang ada serta penelitian yang menghasilkan temuan serupa dalam berbagai konteks (Sudibjo & Prameswari, 2021; Wahyudi, 2019; Saleem dan Ambreen, 2011). Dengan demikian, kecocokan antara orang dan organisasi memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan mereka, dan perilaku berbagi pengetahuan mereka dapat memainkan peran penting dalam mencapai tujuan lembaga. Karena nilai-nilai karyawan dianggap serupa dengan nilai-nilai lembaga, mereka merasa lebih dihormati dan dihargai dalam organisasi dan, oleh karena itu, termotivasi untuk menggambarkan perilaku berbagi pengetahuan

Person-Organizational Fit* dapat memediasi hubungan antara *Responsible Leadership* pada *Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa *Person-Organizational Fit* dapat memediasi hubungan antara *Responsible Leadership* pada *Knowledge Sharing*. Hal tersebut menghipotesiskan pengaruh mediasi kecocokan antara orang dan organisasi, juga didukung dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini merupakan kontribusi baru dari penelitian ini karena dampak mediasi kecocokan antara orang dan organisasi belum pernah dipelajari sebelumnya oleh para peneliti mengenai dampak kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap berbagi pengetahuan. Namun, hasil mediasi yang ditemukan dalam penelitian ini juga memberikan bukti empiris bahwa kecocokan antara orang dan organisasi dapat bertindak sebagai mediator, karena kecocokan antara orang dan organisasi telah ditemukan sebagai mediator dalam berbagai penelitian dalam berbagai konteks (Mulki dkk., 2008).

Karena hubungan yang kuat antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan perilaku berbagi pengetahuan ada dalam studi saat ini, maka, pengaruh kepemimpinan yang bertanggung jawab pada kecocokan orang-organisasi ini melalui mekanisme kecocokan orang-organisasi. Ini berarti bahwa pemimpin yang bertanggung jawab dapat memotivasi karyawan untuk berbagi pengetahuan hanya ketika karyawan tersebut merasakan kecocokan yang lebih baik dengan organisasi. H5 relevan dengan dampak moderasi budaya lembaga pendidikan tinggi untuk dampak kepemimpinan yang bertanggung jawab pada kecocokan orang-organisasi; ini juga ditemukan positif dan signifikan dalam studi ini. Ini berarti bahwa dampak kepemimpinan yang bertanggung jawab pada kecocokan orang-organisasi lebih kuat ketika budaya lembaga pendidikan tinggi positif dan menguntungkan. Ini adalah temuan baru dari studi ini, karena penelitian dilakukan di organisasi di dalam lembaga pendidikan tinggi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab (*responsible leadership*) memiliki dampak positif terhadap kesesuaian antara individu

dan organisasi (*person-organizational fit*). Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan yang bertanggung jawab, semakin tinggi pula tingkat kesesuaian tersebut. Selain itu, kepemimpinan yang bertanggung jawab juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), yang berarti semakin efektif kepemimpinan tersebut, semakin optimal pula proses berbagi pengetahuan. Kesesuaian individu dengan organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap berbagi pengetahuan, sehingga semakin baik kesesuaian tersebut, semakin baik pula tingkat berbagi pengetahuan. Lebih lanjut, kesesuaian individu dengan organisasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kepemimpinan yang bertanggung jawab dan berbagi pengetahuan.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Kurdish, O. F., El Haddadeh, R., & Eldabi, Q. (2020). The roles of organizational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, 50, 217–227.
- Ballesteros-Rodríguez, J. L. (2022). The influence of team members' motivation and leaders' behaviour on scientific knowledge sharing in universities. *International Reviews of Administrative Sciences*, 88(2), 320-336.
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z., & Li, C. (2022). Enhancing knowledge sharing in organizations: The role of trust, leadership, and organizational culture. *Journal of Business Research*, 144, 12-23.
- Fahri, Habib. (2024). Pengaruh kepemimpinan responif terhadap pengetahuan karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol.2 (1)
- Farooq, R., Hao, Y., & Johanson, G. (2018). The impact of organizational culture and leadership on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(5), 1108-1131.
- Haider, S. A., Akbar, A., Tehseen, S., & others. (2022). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit and moderating role of higher educational institute culture. *Journal of Innovation & Knowledge*.
- Hamza, H., Budiyanto, B., & Suhermin, S. (2022). Influence of Knowledge Sharing, SRHRM, and Responsible Leadership on Absorptive Capacity. *International Conference of Business and Social Sciences*, 2(1), 70–78.
- Huang, MP, Cheng, BS, & Chou, LF (2005). Penerapan nilai-nilai organisasi: Peran mediasi dari kecocokan orang-organisasi antara kepemimpinan karismatik CEO

- dan hasil karyawan. *Jurnal Ketenagakerjaan Internasional*, 26 (1), 35–49.
- Hsu, Y.-R., Lin, T.-T., & Wang, Y.-C. (2019). The effects of leadership style and organizational culture on knowledge sharing behavior in public organizations. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 889–908.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Lee, J., Jeong, S., & Kim, H. (2021). Mediating role of person–organization fit in the relationship between leadership and knowledge sharing. *The Learning Organization*, 28(3), 1–18.
- Lin, C. P., Huang, H. T., & Huang, T. Y. (2020). The effects of responsible leadership and knowledge sharing on job performance among knowledge workers. *Personnel Review*.
- Lin, C., Huang, X., & Zhang, H. (2020). Responsible leadership and employee knowledge sharing: Mediating effects of person–organization fit. *Frontiers in Psychology*.
- Lu, W., et al. (2019). The impact of responsible leadership on knowledge sharing behavior through the mediating role of person–organization fit. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(3), 137–144. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.06.002>
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society—A relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 66(1), 99–115.
- Mai, R., & Hille, S. (2022). The role of responsible leadership in fostering organizational knowledge sharing. ResearchGate Publications.
- Mulki, JP, Jaramillo, JF, & Locander, WB (2008). Pengaruh iklim etika terhadap turnover tujuan: Menghubungkan teori sikap dan stres. *Jurnal Etika Bisnis*, 78,
- Mohamadi, M. (2021). Investigating the impact of person-organization fit on organizational commitment mediated by psychological empowerment. *Jurnal Riset Manajemen Transformasi*, 13(1), 285–308.
- Pandanningrum, P. P., & Nugraheni, R. W. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 45–55.
- Ratnasari, E., & Sudarma, K. (2019). The mediating role of psychological empowerment in the relationship between knowledge sharing and innovative work behavior. *Management Analysis Journal*, 8(3), 330–339.
- Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *The Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 100350.

- Saleem, H., & Ambreen, F. (2021). The mediating role of person-organization fit in the relationship between leadership styles and organizational commitment. *Journal of Managerial Sciences*, 15(1), 78-90.
- Sudibjo, B., & Prameswari, L. R. (2021). The Role of Person-Organization Fit in the Relationship Between Leadership and Employee Performance. *International Journal of Business and Management*, 16(2), 134-145. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n2p134>
- Sudibjo, N., & Prameswari, R. K. (2021). The effects of knowledge sharing and person–organization on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior. *Heliyon*, 7(6), e07334.
- Sudibjo, N., & Prameswari, G. A. (2021). The Impact of Knowledge Sharing on Innovative Work Behavior. *Journal of Human Resource Management*, 15(3), 32–41.
- Syed, J., Kamran, M., & Gulzar, A. (2021). Ethical leadership and organizational outcomes: The mediating role of person–organization fit. *Leadership Quarterly*.
- Voegtlin, C., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2019). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 155(3), 635–652.
- Wahyudi, D. (2019). Peran person-organization fit dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia*, 6(2), 24-35.
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115–131.
- Zhao, H., & Zhou, Q. (2019). Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective. *Sustainability*, 11(4), 944. <https://doi.org/10.3390/su11040944>