

KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI BERPRESTASI: FAKTOR PENENTU KINERJA DENGAN PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI

Arnol Wandra Zega¹⁾ Saidun Hutasuhut²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, ²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email: wandrazega.7213510019@mhs.unimed.ac.id, saidun@unimed.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment in influencing employee performance at PT. PELINDO Regional 1 in relation to knowledge sharing and achievement motivation. This study uses an associative method with a quantitative approach. The sampling technique used in this study is stratified random sampling. The data of this study were collected by distributing research questionnaires with a differential semantic scale to 120 permanent employees. The data were processed using SPSS.25 and SmartPLS 3.29. The findings of this study are that knowledge sharing and achievement motivation partially have a significant effect on organizational commitment. Furthermore, knowledge sharing and achievement motivation partially have a significant effect on performance. In addition, organizational commitment as a mediator variable is able to mediate the effect of knowledge sharing and achievement motivation on performance. The implications of this study indicate that the application of knowledge sharing and achievement motivation can increase organizational commitment, thereby improving employee performance. This study is expected to provide practical contributions to management strategies in companies to improve employee performance by implementing good knowledge sharing, achievement motivation, and organizational commitment in the work environment.

Keywords: *Knowledge Sharing, Need of Achievement, Organizational Commitment, and Performance.*

Article Information:

Received Date: 4 Maret 2025

Revised Date: 9 Maret 2025

Accepted Date: 11 Maret 2025

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut (Maranata et al., 2022), kinerja karyawan dapat menggambarkan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi yang diperoleh seseorang dalam pekerjaan mereka Khaerana & Mangiwa (2021). Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja sebuah perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023). Sehingga perusahaan saat ini berlomba-lomba untuk mendapatkan SDM yang berkualitas guna mencapai kinerja perusahaan yang baik.

Hal serupa juga terjadi pada PT. PELINDO Regional 1 yang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlokasi di Belawan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dalam industri jasa kepelabuhanan dan kegiatannya meliputi jasa pelayaran, kargo, penumpang dan kepelabuhanan lainnya (ISL News, 2018). Perusahaan ini juga sangat memperhatikan kemampuan SDM dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Tercapainya tujuan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya ialah *knowledge sharing* (Listiani, 2019). *Knowledge sharing* adalah interaksi antar sesama rekan kerja yang bertujuan untuk mendapatkan dan menyebarkan pengetahuan (Tobing, 2016:46). Faktor selanjutnya ialah motivasi berprestasi (Santika et al., 2022). Motivasi berprestasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong individu agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Ekayanti, 2022). Faktor berikutnya ialah komitmen organisasi (Maranata et al., 2023). Komitmen organisasi adalah keinginan kuat dalam diri individu untuk tetap setia bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi (Randika et al., 2023). Maka dari itu *knowledge sharing*, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi dapat dikatakan dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Akan tetapi dari tiga tahun terakhir

masih ditemukannya fluktuasi yang mengacu pada penurunan kinerja karyawan di PT. PELINDO Regional 1. Hal tersebut digambarkan dari nilai rata-rata kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir, dimana pada tahun 2022 89,08% dengan predikat baik, kemudian tahun 2023 sebesar 92,80% dengan predikat sangat baik, dan tahun 2024 sebesar 84,32% dengan predikat cukup. Kinerja yang menurun tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Pertama ialah penerapan kegiatan *knowledge sharing* yang masih minim dilakukan di lingkungan kerja yang dapat diketahui dari masih jaranginya kegiatan *safety briefing* dan ditemukannya karyawan yang mendominasi pekerjaan tim. Kedua ialah masih diberlakukannya pemberian penghargaan dan apresiasi kepada karyawan berprestasi yang diputuskan oleh kantor pusat dan juga pemberian bonus kepada karyawan diberikan dalam kurun waktu setahun sekali tanpa mempertimbangkan baik tidaknya kinerja dengan jumlah nominal yang berbeda sesuai dengan jabatannya. Terakhir ialah masih ditemukannya stabilnya karyawan yang keluar dari perusahaan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Permasalahan-permasalahan tersebut mampu menurunkan kinerja karyawan.

Berbagai hasil penelitian telah dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja, misalnya Pelealu (2022) yang mengatakan terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja, dan sebaliknya dari Islamy et al., (2021) yang mengatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja. Berikutnya pada penelitian (Bashir Aideed, et al. 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan bertolakbelakang dengan penelitian dari Savira et al. (2022) yang menemukan tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja. Terakhir berdasarkan penemuan penelitian oleh Ukasyah et al. (2023) terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja, dan berbanding terbalik dengan Sinaga

et al. (2021) yang menemukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja, dimana penelitian seperti ini belum banyak dikaji sebelumnya.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui seberapa besar peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi. Manfaat praktis penelitian ini ialah untuk memberikan informasi ataupun solusi kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Selain itu juga penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan faktor-faktor lainnya yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan memiliki pengertian sebagai usaha dari seseorang dalam menjalankan kegiatannya ditempat kerja yang berupa penyelesaian seluruh tugas dan tanggungjawab atas pekerjaan yang telah diberikan serta dijalankan sesuai dengan etika dan aturan yang berlaku dalam perusahaan Partogi & Tjahjawati (2019). Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator meliputi, target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas (Edison Emron et al., 2019:193). Maka dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan sebuah luaran yang berupa pencapaian seseorang akan pekerjaan yang diukur dengan rekapan hasil kerja yang tujuan utamanya untuk meraih target daripada perusahaan.

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan kegiatan bertukar

pikiran satu sama lain baik itu dengan rekan kerja dengan tujuan membagikan pengetahuan serta mengumpulkannya pengetahuan Liman & Idulfilastri (2022:159). *Knowledge Sharing* dapat diukur dengan dua indikator meliputi, *knowledge donating* dan *knowledge collecting* (Van Den Hooff & Ridder 2004). Maka dapat dikatakan bahwasanya *knowledge sharing* ialah sebuah bentuk daripada interaksi antar individu dengan tujuan untuk membagikan maupun mendapatkan pengetahuan melalui komunikasi timbal-balik agar terciptanya pencapaian daripada tujuan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya oleh (Azizi et al., 2020) dan (Kim Nguyen & Hang Nguyen Thi, 2024) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan.

H₁ : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi berprestasi menurut Winkle (2014) dalam Hidayat (2020:528) merupakan sebuah semangat yang besar bagi karyawan guna mencapai prestasi setinggi-tingginya. Motivasi berprestasi pada karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator meliputi, kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*), kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) (McClelland et al., 1953). Maka dapat dikatakan motivasi berprestasi merupakan kekuatan yang timbul dalam diri individu yang mampu memberikan dorongan besar untuk mendapatkan prestasi kerja dengan harapan terwujudnya tujuan daripada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh dari (Hidayat Rahmat, 2020) dan (Bashir Aideed et al., 2020) juga menemukan pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Salam, 2020:15) komitmen organisasi adalah cara seseorang berperilaku dalam pekerjaannya dengan mengikuti semua aturan dan kebijakan yang telah disepakati, termasuk tujuan, visi, dan misi organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan tiga indikator yang meliputi: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan (Syamsuri et al. 2020:75-76). Sehingga bisa dikatakan

bahwa komitmen organisasi adalah sebuah tindakan keterlibatan dan keterikatan seseorang yang tergambar dari hasrat yang kuat dari dalam atau luar individu untuk tetap setia dalam mencapai tujuan organisasi. Syardiansah et al. (2024) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023) dan (Ly Bora, 2024), yang menemukan pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Berikutnya menurut (Rohmy & Suhana 2023) penerapan *knowledge sharing* yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Hidayati & Priyono 2022) dan (Rajakumar Cynthia et al., 2024), yang menunjukkan pengaruh signifikan antara *knowledge sharing* dan komitmen organisasi. Terakhir menurut Aritonang & Hutaaruk (2024) menyatakan bahwa penerapan motivasi berprestasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh (Nurjaman et al., 2022) dan (Lin Mi, et al., 2024), yang menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi berprestasi dan komitmen organisasi.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₄ : *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

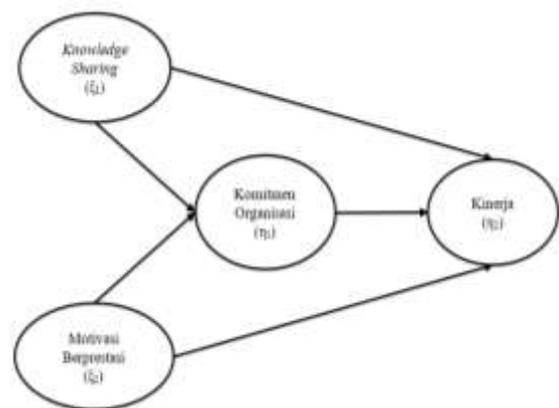
H₅ : Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Adapun peran komitmen organisasi dalam memediasi *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Dimana penerapan *knowledge sharing* yang baik di tempat kerja melibatkan interaksi yang baik sehingga menciptakan suasana nyaman (Aryawai et al., 2024). Suasana nyaman ini dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, yang pada gilirannya mendorong mereka menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik (Busro, 2018:71). Berikutnya penerapan motivasi berprestasi yang baik misalnya dengan

pemberian apresiasi/*reward* pada karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan nyaman (Faruq Umar et al., 2021). Sehingga apresiasi tersebutlah yang dapat membuat karyawan betah untuk tetap komitmen bekerja di perusahaan (Busro, 2018:71).

H₆ : Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan

H₇ : Komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya, jenis penelitian ini ialah penelitian dasar, dengan tujuan untuk mengetahui pengetahuan baru yang sebelumnya tidak diketahui (Sugiyono, 2021:13). Sifat daripada penelitian ini ialah asosiatif, karena penelitian survei asosiatif adalah sifat penelitian yang dipergunakan dalam mengetahui hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono, 2021:65). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap PT. PELINDO Regional 1 dengan jumlah sebanyak 152 karyawan. Dengan menggunakan *probability sampling dengan teknik stratified random sampling* dikarenakan sampel penelitian terdiri dari enam divisi sehingga dengan teknik sampling tersebut diharapkan setiap orang dalam populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2021:129). Penentuan sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus dari

Hair yang menyatakan besarnya ukuran sampel yang dianjurkan dengan sampel minimum sebaiknya antara 5-10 kali jumlah indikator (Hair et al., 2017). Sehingga dengan menggunakan rumus tersebut sampel penelitian ini berjumlah 120 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menggunakan skala semantik diferensial dengan opsi jawaban memiliki rentang nilai 1 sampai 5, dimana nilai 1 berarti sangat negatif dan nilai 5 berarti sangat positif (Sugiyono, 2021:151). Data penelitian diolah dengan bantuan *Microsoft Excel 2019*, *SPSS.25*, dan *Smart PLS 3.29*. Berikut ini tabel indikator yang digunakan pada tiap variabel penelitian:

Tabel 1. Variabel & Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
<i>Knowledge Sharing</i> (Edison Emron et al., 2019:193)	1. <i>Knowledge donating</i> 2. <i>Knowledge collecting</i>
Motivasi Berprestasi (McClelland et al., 1953)	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan kekuasaan 3. Kebutuhan akan afiliasi
Komitmen Organisasi (Syamsuri et al. 2020:75-76)	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Kebanggaan
Kinerja (Edison Emron et al., 2019:193)	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas

Sumber: Edison (2019), McClelland (1953) dan Syamsuri (2020).

Adapun deskripsi dari identitas responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. Identitas Reponden

Keterangan	F	%
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	52	43%
Perempuan	68	57%
Usia:		
20-30 tahun	11	9%
31-40 tahun	50	42%
41-50 tahun	39	33%
51-60 tahun	20	17%
Pendidikan Terakhir:		
SMA/SMK	11	9%
D3	22	18%
D4/S1	62	52%
S2	25	21%
Divisi:		
Anggaran, Akuntansi & Pelaporan	16	13%

Komersil	18	15%
Operasional	25	21%
Pelayanan SDM & Umum	17	14%
Pengelolaan Keuangan & Perpajakan	12	10%
Teknik	32	27%

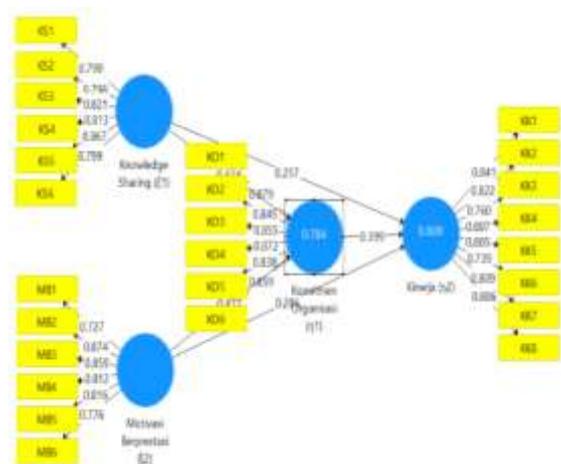
Sumber: PT. PELINDO Regional 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Penelitian ini melakukan uji instrumen penelitian sebanyak 32 orang karyawan pada uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25 dengan hasil bahwasannya seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen penelitian ini valid dan reliabel untuk digunakan pada pengujian *outer* dan *inner model* menggunakan *SmartPLS 3.29*.

Menurut (Ghozali & Kusumadewi, 2023:10) *outer model* ialah sebuah model pada pendekatan PLS-SEM yang dipakai guna menunjukkan korelasi dari setiap indikator terhadap variabel latennya. Uji *outer model* terdiri dari uji validitas (*convergent & discriminant*) dan reliabilitas (*composite & cronbach's alpha*). Berikut gambar model penelitian yang sudah diolah menggunakan



SmartPLS 3.29:

Gambar 2

Model Penelitian

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0, 2025

Berikut ini hasil dari *convergent validity* yang meliputi nilai *outer loading* dan AVE:

Tabel 3. Convergent Validity

Variabel	Instrumen	Outer Loading	AVE
Knowledge Sharing (ξ_1)	KS1	0,799	0,639
	KS2	0,798	
	KS3	0,821	
	KS4	0,813	
	KS5	0,867	
	KS6	0,799	
Motivasi Berprestasi (ξ_2)	MB1	0,727	0,667
	MB2	0,874	
	MB3	0,859	
	MB4	0,812	
	MB5	0,816	
	MB6	0,776	
Komitmen Organisasi (η_1)	KO1	0,879	0,737
	KO2	0,845	
	KO3	0,855	
	KO4	0,872	
	KO5	0,838	
	KO6	0,859	
Kinerja (η_2)	KK1	0,841	0,660
	KK2	0,822	
	KK3	0,760	
	KK4	0,807	
	KK5	0,805	
	KK6	0,739	
	KK7	0,809	
	KK8	0,806	

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Berdasarkan hasil temuan pada Tabel 3 diatas diketahui bahwa seluruh item penelitian memiliki nilai *outer loading* > 0,708 yang berarti item pernyataan valid (Ghozali & Kusumadewi, 2023:98). Berikutnya pada uji AVE ditemukan bahwa setiap variabel memiliki nilai AVE > 0,50 yang berarti instrumen penelitian valid (Ghozali & Kusumadewi, 2023:98).

Seterusnya hasil uji *discriminant* yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahapan meliputi, *Cross-loadings*, *Forner-larcker* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) ditemukan bahwa: nilai *loading* untuk setiap variabel yang dituju lebih besar dibandingkan nilai *loading* dari variabel lain yang berarti valid (Sihombing & Arsani, 2022). Berikut ini hasil dari uji *discriminant* yang dimaksud:

Tabel 4. Forner-Lacker

Variabel	KK	KO	KS	MB
KK	0,823			
KO	0,793	0,843		
KS	-0,072	-0,081	0,862	
MB	-0,239	-0,230	0,787	0,807

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Tabel 5. Nilai (HTMT)

Variabel	KK	KO	KS	MB
KK				
KO	0,846			
KS	0,183	0,186		
MB	0,264	0,265	0,835	

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Berdasarkan hasil temuan pada Tabel 4 dan 5 diatas diketahui bahwa nilai *Forner-larcker* pada setiap konstruk tertentu lebih besar daripada hubungannya dengan seluruh konstruk lainnya maka instrumen bisa dikatakan valid dan sebaliknya (Rahadi, 2023). Selanjutnya ditemukan bahwa nilai HTMT pada setiap konstruk variabel < 0,90 maka dapat dikatakan instrumen penelitian valid dan begitu pula sebaliknya (Rahadi, 2023).

Langkah berikutnya ialah uji reliabilitas dengan memperhatikan nilai dari *composite reliability* dan *cronbachs alpha*. Berikut ini hasil dari uji reliabilitas yang dimaksud:

Tabel 6. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Knowledge Sharing	0,923	0,900
Motivasi Berprestasi	0,921	0,896
Komitmen Organisasi	0,944	0,929
Kinerja	0,934	0,919

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Berdasarkan hasil temuan pada Tabel 11 diatas diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* > 0,70 maka dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian reliabel dan memenuhi syarat (Ghozali & Kusumadewi, 2023:98). Berikut nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang dimaksud:

Uji Inner Model

Menurut Ghozali & Kusumadewi, (2023:10) *Inner model* ialah model pada pendekatan PLS-SEM yang digunakan untuk menunjukkan korelasi maupun kekuatan estimasi diantara variabel laten. *Inner model* terdiri dari beberapa langkah meliputi: koefisien determinasi, *effect size*, *predictive relevance*, *goodness of fit*, *direct effects*, dan *indirect effects*. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi dan *effect size* yang dimaksud:

Tabel 7. Nilai F-Square & R-Square

Variabel	F-Square		R-Square	Q ²
	KO	KK		
KS	0,187	0,063		
MB	0,277	0,075		
KO		0,180	0,784	0,503
KK			0,809	0,563

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Dari temuan hasil uji koefisien determinasi ditemukan bahwa kekuatan *inner model* pada variabel komitmen organisasi senilai 0,784 atau 78,4% yang berada pada kategori kuat. Seterusnya kekuatan *inner model* pada variabel kinerja senilai 0,809 atau 80,9% yang berada pada kategori kuat pula Sihombing & Arsani (2022:4). Selanjutnya pada uji *effect size* ditemukan bahwa hubungan variabel *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi, hubungan variabel motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi dan hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja > 0,15 yang memiliki arti bahwa hubungan variabel tersebut dapat dikatakan moderat atau cukup baik. Sedangkan hubungan variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja dan variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja < 0,15 yang memiliki arti bahwa korelasi antar variabel tersebut dikatakan tidak moderat atau tidak cukup baik. Berikutnya ditemukan bahwa nilai Q² pada variabel komitmen organisasi dan kinerja memiliki nilai Q² > 0,35, hal tersebut berarti bahwa variabel *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi memiliki relevansi prediksi untuk variabel komitmen organisasi dan kinerja Ghozali & Kusumadewi (2023:213).

Uji selanjutnya yaitu *goodness of fit* dengan tiga pengkategorian yang meliputi, jika nilai 0,1 < *GoF* < 0,24 kategori kecil, jika nilai 0,25 < *GoF* < 0,35 kategori sedang, dan jika nilai *GoF* > 0,36 kategori besar Rahadi (2023:120). Berikut perhitungan nilai *Goodness Of Fit* dengan menggunakan rumus yang dimaksud:

$$GoF = \sqrt{AVE} \cdot \overline{R^2}$$

$$GoF = 0,743$$

Dari hasil perhitungan tersebut ditemukan hasil nilai *GoF* sebesar 0,743 > 0,36 yang berarti bahwa kinerja gabungan dari *outer model* dan *inner model* valid. Tahapan berikutnya yaitu uji hipotesis yang terdiri dari *direct effects* dan *indirect effects*. Berikut ini hasil pengujian hipotesis yang dimaksud:

Tabel 8. Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	P-Values
Knowledge Sharing (ξ ₁) → Kinerja (η ₂)	0,257	0,024
Motivasi Berprestasi (ξ ₂) → Kinerja (η ₂)	0,286	0,048
Komitmen Organisasi (η ₁) → Kinerja (η ₂)	0,399	0,002
Knowledge Sharing (ξ ₁) → Komitmen Organisasi (η ₁)	0,434	0,000
Motivasi Berprestasi (ξ ₂) → Komitmen Organisasi (η ₁)	0,477	0,000
Knowledge Sharing (ξ ₁) → Komitmen Organisasi (η ₁) → Kinerja (η ₂)	0,173	0,015
Motivasi Berprestasi (ξ ₂) → Komitmen Organisasi (η ₁) → Kinerja (η ₂)	0,190	0,013

Sumber : Olah Data SmartPLS 3.29, 2025

Menurut Rahadi (2023:126) syarat pengujian hipotesis *direct effects* dan *indirect effects* yaitu jika nilai *p-values* < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan begitupun sebaliknya. Maka dari hasil Tabel 8 tersebut dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan *direct effects* memiliki nilai *p-values* < 0,05 yang berarti bahwa:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (H₁ diterima). diketahui besaran nilai *P-values* pada hubungan variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar (0,026 < 0,05) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,257. Hal ini berarti bahwa *knowledge donating* dan *knowledge collecting* sebagai indikator daripada *knowledge sharing* memiliki pengaruh sekitar 25,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74,3%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan penelitian oleh (Azizi et al., 2020) dan (Kim Nguyen & Hang Nguyen Thi, 2024) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan (H₂ diterima). Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, telah diketahui besaran nilai *P-values* pada hubungan variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar (0,039 < 0,05) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,286. Hal ini berarti bahwa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi sebagai indikator daripada motivasi berprestasi berperan sebesar 28,6% terhadap kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 71,4%. Hasil ini juga sama dengan penemuan penelitian

oleh (Hidayat Rahmat, 2020) dan (Bashir Aideed et al., 2020) yang mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima). Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai *P-values* pada hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, yaitu ($0,002 < 0,05$), dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,399. Ini berarti bahwa kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan, yang merupakan ukuran komitmen organisasi, memiliki pengaruh sebesar 39,9% terhadap kinerja karyawan sementara 60,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan penelitian dari (Putri & Ridlwan Muttaqin, 2023) dan (Ly Bora, 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi (H_4 diterima). Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui besaran nilai *P-values* pada hubungan variabel *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi sebesar ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,434. Sehingga hal tersebut memiliki arti bahwa *knowledge donating* dan *knowledge collecting* yang merupakan indikator daripada *knowledge sharing* memiliki peranan sebesar 43,4% terhadap komitmen organisasi dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 56,6%. Hasil ini sama dengan hasil penelitian dari (Hidayati & Priyono 2022) dan (Rajakumar Cynthia et al., 2024) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi (H_5 diterima). Dari perolehan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan besaran dari nilai *P-values* pada hubungan variabel motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi sebesar ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,477. Hal ini memiliki arti bahwa kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi yang sebagai alat ukur daripada motivasi berprestasi memiliki pengaruh sebesar 47,7% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar

52,3%. Penemuan ini selaras dengan hasil penemuan terdahulu oleh (Nurjaman et al., 2022) dan (Lin Mi, et al., 2024) yang mengatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja (H_6 diterima). Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan didapati bahwa besaran nilai *P-values* sebesar ($0,017 < 0,05$). Selanjutnya berdasarkan uji lanjut yang telah dilakukan menggunakan *upsilon* (v) diketahui bahwa kekuatan pengaruh variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja mempunyai besaran nilai *upsilon* sejumlah 0,029 (2,9%) yang ada pada kategori berpengaruh rendah. Sehingga hal ini memiliki arti bahwa kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan yang merupakan indikator daripada komitmen organisasi mampu memberi peningkatan pengaruh variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 2,9% masih berada ada di kategori berpengaruh rendah. Hasil ini sejalan dengan penemuan penelitian oleh (Aryawai et al., 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja.

Komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja (H_7 diterima). telah dilakukan diketahui besaran nilai *P-values* sebesar ($0,018 < 0,05$). Selanjutnya berdasarkan uji lanjut yang telah dilakukan menggunakan *upsilon* (v) diketahui bahwa kekuatan pengaruh variabel komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja mempunyai besaran nilai *upsilon* sejumlah 0,036 (3,6%) yang ada pada kategori berpengaruh rendah. Sehingga ini berarti bahwa kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan yang merupakan indikator daripada komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,6% yang masih ada di kategori berpengaruh rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penemuan penelitian oleh (Astuti & Suhana, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik beberapa kesimpulan meliputi: *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja, dan komitmen organisasi secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Batasan penelitian ini berfokus pada permasalahan terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. PELINDO Regional 1 diantaranya: *knowledge sharing*, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi.

SARAN

Knowledge sharing, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi telah terbukti dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini menekankan pada pentingnya meningkatkan relasi yang baik dengan sesama rekan kerja untuk saling membangun dengan berbagi pengetahuan satu sama lain, selanjutnya alangkah baiknya apabila perusahaan regional dapat mengambil alih dalam memutuskan pemberian reward kepada karyawan berprestasi tanpa diputuskan oleh kantor pusat sehingga meningkatkan motivasi berprestasi dalam diri karyawan, dan juga setiap individu mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan adanya relasi yang baik dalam berkomunikasi dan berperilaku kepada sesama rekan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Adapun keterbatasan penelitian ini ialah dalam mengukur peranan variabel mediasi terhadap variabel dependent dan independen yang masih menemukan hasil pengaruh rendah sehingga diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian ini untuk menemukan variabel lainnya yang berpengaruh kuat dalam memediasi pengaruh dari variabel dependent dan independent pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, E., & Hutauruk, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>
- Aryawai, N. N., Widnyana, W., & Aristana, N. (2024). The Role of Organizational Commitment in the Influence of Competency and Knowledge Sharing on Organizational Citizenship Behavior (Study at Udayana University). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7, 5130–5141. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i8-34>
- Astuti, R. I., & Suhana, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Sharing Terhadap Ocb Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bpsdmd Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6479>
- Azizi, R., Aulia, P., Psi, M., Bisnis, P. A., Komunikasi, F., & Telkom, U. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *E-Proceeding of Managemnt*, 7(2), 6490–6496.
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work Conditions and Job Performance: An Indirect Conditional Effect of Motivation. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto (ed.); Pertama). KENCANA.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Edisi 3). Alfabeta.
- Faruq, U., Sujanto, B., & Abdullah, T. (2021). The Influence of Work Team, Trust in Superiors and Achievement Motivation on Organizational Commitment of UIN Sultan Syarif Kasim Riau Lecturers. *American Journal of Multidisciplinary Research &*

- Development (AJMRD)*, 03(05), 20–33.
www.ajmrd.com
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris (Pertama)*. Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hidayat, R. (2020). the Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 525–535.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2730>
- Hidayati, R., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Employee Engagement dan Knowledge Sharing Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Mediasi Komitmen Organisasi pada Karyawan LPK Sinar Nusantara, LPK Alfabank dan LPK Graha Wisata Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 3279–3291.
<https://core.ac.uk/download/pdf/322599509.pdf>
- ISL News, R. (2018). *Pelindo Regional 1 Belawan Medan, Profil Bisnis*. Indonesia Shipping Line.
<https://www.indonesiashippingline.com/daftar-pelabuhan-utama-dan-cabang/2971-sekilas-profil-pt-pelindo-1-persero.html>
- Islamy, F. J., Andriani, R., & Nurjaman, R. (2021). Knowledge Based View : Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Idaarah*, 5(2), 188–203.
- Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63.
<https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Liman, W., & Idulfilastri, R. M. (2022). Peran Kolaborasi Sebagai Mediator Pada Hubungan Knowledge Sharing Dengan Efektivitas Tim Virtual. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(1), 157.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.15436.2022>
- Lin, M., Liu, Q., & Li, Z. (2024). Perceived Superior Trust and Organizational Commitment Among Public Employees: The Mediating Role of Burnout and The Moderating Role of Public Service Motivation. *Heliyon*, 10(3), e24997.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24997>
- Listiani, D. K. A., Widyani, A. A., & Mendra, I. W. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing , Self Leadership, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. *Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*, 727–733.
- Ly, B. (2024). Transforming Commitment into Performance: A Study of Digital Transformation in The Cambodian Public Sector Amidst a Pandemic. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.233609>
- Maranata, B. H. et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10.
<https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>
- McClelland, D. ., Atkinson, J. ., Clark, R. ., & Lowell, E. . (1953). The Achievement Motive. *Appleton-Century-Crofts*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/11144-000>
- Nguyen Kim, N., & Nguyen Thi Hang, N. (2024). Rewards, Knowledge Sharing and Individual Work Performance: An Empirical Study. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2359372>
- Ni Putu Rosa Ekayanti, P., Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 178–189.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaaamrita/article/view/1784>

- Nurjaman, E., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). Effects of Integrity and Achievement Motivation on Organizational Commitment and Performance of Employees of the Directorate General of Customs East Java Region I, Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(12), 248–256. <https://doi.org/10.55463/issn.1674-2974.49.12.25>
- Partogi, S. A., & Tjahjawati, S. S. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(3), 46–57. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Pelealu, D. R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)*, 5(1), 371–389. <https://doi.org/10.31538/ijjse.v5i1.2162>
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM)* (Wijonarko (ed.); Issue Juli). CV. Lentera Ilmu Madani.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rajakumar, C. S. C., Usman, S. A., Michael, M. P. S. S., & Parayitam, S. (2024). *Knowledge Sharing and Organizational Commitment: Psychological Capital as a Mediator and Self-Actualization as Moderator*. 1–21. doi.org/10.3390/info15080459
- Randika et al. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat Alvin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Santika et al. (2022). *Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal*. 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Savira, S. H. et al. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279–287.
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS Untuk Statistisi Pemula* (A. Rasyid (ed.)). PT. Dewangga Energi Internasional.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (D. I. Sutopo (ed.); Edisi Kedu). Penerbit Alfabeta.
- Syamsuri, A. R., Hutasuhut, J., Hidayat, T., & Nasution, S. L. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Riset & Implementasi* (S. Widodo (ed.); Pertama).
- Syardiansah, S., Chandra, R., & Lestari, E. Y. (2024). Organizational Commitment and Job Satisfaction on Employee Performance. *Niagawan*, 13(1), 33. <https://doi.org/10.24114/niaga.v13i1.55853>
- Tobing, P. L. (2016). *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi* (Ketiga). Graha Ilmu.
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia*. 3, 537–545.
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/136732704105676>

75

Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi* (Wahyudi (ed.)). UNPAM PRESS.