

The Effect of Knowledge Sharing, Achievement Motivation, and Organizational Commitment on Employee Performance At Pt. Angkasa Pura II Pekanbaru

Marwansyah¹, Hermansyah²

^{1,2}STIE Dharma Putra, Indonesia

Email: marwansyah@stiedharmaputra.ac.id; hermansyah@stiedharmaputra.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, dengan menyoroti pengaruh praktik knowledge sharing dan motivasi berprestasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik stratified random sampling, melibatkan 120 karyawan tetap sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala semantik diferensial, dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 25 serta SmartPLS versi 3.29. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik knowledge sharing maupun motivasi berprestasi secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, kedua faktor tersebut juga memberikan dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara knowledge sharing dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa penguatan budaya berbagi pengetahuan dan peningkatan motivasi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi praktis dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kinerja melalui penguatan komitmen organisasi di tempat kerja.

Keyword: Berbagi Pengetahuan; Motivasi Berprestasi; Komitmen Organisasi

ABSTRACT

This study aims to evaluate how organizational commitment plays a role in improving employee performance at PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, by highlighting the influence of knowledge sharing practices and achievement motivation. The approach used is quantitative with an associative method. The research sample was selected using a stratified random sampling technique, involving 120 permanent employees as respondents. Data were collected through a questionnaire based on a semantic differential scale, and analyzed using SPSS 25 software and SmartPLS version 3.29. The results of the analysis show that both knowledge sharing and achievement motivation individually have a significant influence on organizational commitment. In addition, both factors also have a significant direct impact on employee performance. Other findings reveal that organizational commitment plays a significant mediating role in the relationship between knowledge sharing and achievement motivation on performance. This confirms that strengthening a culture of knowledge sharing and increasing motivation can strengthen employee commitment to the organization, which in turn has a positive impact on performance. This study is expected to be a practical reference in the preparation of human resource management strategies that focus on improving performance through strengthening organizational commitment in the workplace.

Keyword: Knowledge Sharing; Achievement Motivation; Organizational Commitment

Corresponding Author:

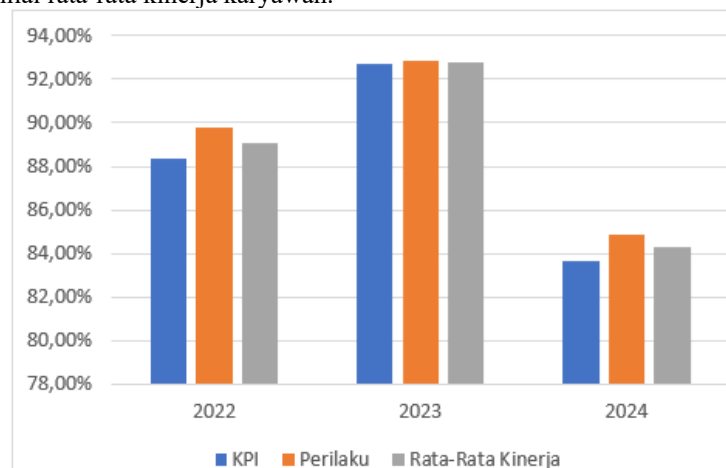
Marwansyah,
STIE Dharma Putra,
Jl. Ash-Shofa No. I, Labuh Baru Bar., Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru,
Riau 28292, Indonesia
Email: marwansyah@stiedharmaputra.ac.id



1. INTRODUCTION

Perusahaan yang kompetitif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) karena SDM memiliki potensi intelektual, emosional, dan pengetahuan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Qomariah, 2020; Rahayu & Dahlia, 2023). Tanpa dukungan SDM yang mumpuni, perusahaan sulit mencapai target meskipun sarana lainnya tersedia (Randika et al., 2023). Oleh karena itu, persaingan antar perusahaan dalam memperoleh SDM yang kompeten menjadi hal penting.

PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, sebagai BUMN, juga menekankan pentingnya kualitas SDM dalam mendukung keberhasilan perusahaan (ISL News, 2018). Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan, yang mencakup hasil kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab (Khaerana & Mangiwa, 2021; Maranata et al., 2022). Berdasarkan wawancara dengan staf SDM PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, evaluasi kinerja dilakukan melalui KPI dan perilaku kerja, namun dalam tiga tahun terakhir tercatat adanya penurunan nilai rata-rata kinerja karyawan.



Gambar 1. Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan

Gambar 1 menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir. Penilaian kinerja dibagi menjadi tiga kategori: $\geq 90\%$ (sangat baik), $85-89,99\%$ (baik), dan $\leq 85\%$ (cukup). Pada 2022, nilai rata-rata kinerja karyawan mencapai $89,08\%$ (baik), meningkat menjadi $92,80\%$ (sangat baik) di 2023, namun turun signifikan menjadi $84,32\%$ (cukup) pada 2024. Penurunan ini mencerminkan tidak tercapainya target perusahaan, sehingga dibutuhkan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah knowledge sharing (Listiani, 2019). Knowledge sharing merupakan proses sistematis dalam membagikan pengetahuan kepada sesama rekan kerja dalam organisasi (Listiani et al., 2019). Proses ini berperan penting dalam mendorong inovasi karena membantu karyawan memperbarui dan memperkaya pengetahuan yang dimiliki di lingkungan kerja. Penerapan knowledge sharing di tempat kerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan karena aktivitas berbagi pengetahuan dapat memperluas wawasan tiap individu (Praningrum & Febrianto, 2019). Dengan demikian, knowledge sharing yang dilakukan secara optimal diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh temuan Pelealu (2022) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan knowledge sharing terhadap kinerja. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian Islamy et al. (2021) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara keduanya.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa praktik knowledge sharing di lingkungan kerja PT. Angkasa Pura II Pekanbaru masih minim. Salah satu indikatornya adalah kurangnya briefing rutin yang sebenarnya merupakan bagian dari SOP keselamatan kerja (K3) melalui program safety briefing (Lifeatpelindo, 2024). Aktivitas harian yang rutin dilakukan justru hanya menyanyikan lagu kebangsaan setiap pukul 10.00 WIB. Selain itu, dalam proyek lintas divisi seperti pengembangan pelabuhan, ditemukan bahwa beberapa individu mendominasi pekerjaan tim, sehingga rekan lain merasa kurang dilibatkan. Minimnya inisiatif dalam berbagi pengetahuan ini berdampak pada ketimpangan pemahaman antar karyawan, yang akhirnya memengaruhi kualitas kerja.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi (Santika et al., 2022; Ekayanti, 2022). Semangat untuk meraih prestasi dapat mendorong peningkatan kinerja (Waluyo et al., 2023), sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Bashir Aideed et al. (2020). Namun, Savira et al. (2022) menyatakan sebaliknya, bahwa motivasi ini tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan wawancara, motivasi karyawan untuk berprestasi cenderung rendah karena penghargaan ditentukan pusat dan hanya diberikan kepada segelintir orang dari seluruh regional, serta bonus tahunan yang tidak mempertimbangkan kualitas kerja. Hal ini menurunkan semangat karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Kedua fenomena tersebut menunjukkan bahwa penerapan knowledge sharing dan motivasi berprestasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, yang mendorong komitmen organisasi. Komitmen ini dapat memediasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Aryawai et al., 2024; Busro, 2018). Lingkungan kerja yang apresiatif dan terbuka akan meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab karyawan (Faruq Umar et al., 2021).

Selain itu, komitmen organisasi sendiri merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja. Ini mencerminkan keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dan bekerja sesuai tujuan bersama (Randika et al., 2023). Penelitian Ukasyah et al. (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun hasil yang berbeda ditemukan oleh Sinaga et al. (2021). Dari wawancara, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir terdapat karyawan tetap yang mengundurkan diri, yang menurut Ningrum et al. (2021) mencerminkan rendahnya komitmen organisasi. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Data Turn Over Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate
2022	152	2	1,3%
2023	153	3	1,9%
2024	152	3	1,9%

Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, PT. Angkasa Pura II Pekanbaru masih mengalami keluarnya karyawan secara konsisten. Tahun 2022 tercatat 2 karyawan keluar (turnover rate 1,3%), diikuti 3 orang pada tahun 2023 dan 2024 (masing-masing dengan turnover rate 1,9%). Kondisi ini menunjukkan rendahnya loyalitas karyawan, yang mencerminkan lemahnya komitmen organisasi. Berdasarkan wawancara, sebagian besar karyawan keluar karena mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan dari sisi gaji maupun kenyamanan kerja. Hal ini berdampak negatif pada perusahaan karena kehilangan tenaga kerja berpengalaman, yang berpotensi menurunkan kualitas hasil kerja.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian ini untuk mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh knowledge sharing dan motivasi berprestasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan melalui penguatan komitmen organisasi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.

2. LITERATURE REVIEW

A. *Kompensansi*

Menurut Herlina (2020:48), selain memberikan karyawan manfaat berupa uang dan non-uang sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, gaji berfungsi sebagai sarana bagi perusahaan untuk mendorong dan memberi insentif kepada karyawan agar berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sari (2023:10), mencantumkan indikator kompensasi berikut: gaji, tunjangan, insentif, bonus, dan fasilitas.

B. *Lingkungan Kerja*

Menurut Saputra (2022:73), respon emosional seseorang terhadap aspek tertentu dalam pekerjaannya yang mungkin berdampak pada dirinya dan pekerjaannya selama ia bekerja disebut kepuasan kerja. Menurut Sari (2023:14), penanda lingkungan kerja meliputi suhu, kebersihan, keamanan, cahaya, dan ketenangan.

C. *Kepuasan Kerja*

Menurut Parasian & Adiputra (2021:925), keadaan emosional atau sentimen setiap karyawan tentang hasil kerja mereka disebut sebagai kepuasan kerja. Menurut Azhari & Supriyatin (2020:8), faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja meliputi gaji, kesempatan kemajuan, tunjangan, rekan kerja, tugas, dan kualitas komunikasi.

D. *Kinerja Karyawan*

Menurut Prasetyo & Marlina (2019:24), kinerja karyawan mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh pekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebagai penanda kinerja, Azhari dan Supriyatin (2020:9) mencantumkan efisiensi dan efektivitas, tanggung jawab dan wewenang, pengendalian diri, dan inisiatif.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei asosiatif untuk menguji pengaruh knowledge sharing dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian adalah di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, dan penelitian dilaksanakan selama tiga bulan.

Populasi penelitian terdiri dari 152 karyawan tetap, dengan sampel sebanyak 120 orang yang diambil menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, karena populasi terbagi dalam beberapa divisi

yang tidak homogen. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2017), yaitu 10 kali jumlah indikator.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala semantik diferensial, dan diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan SPSS 25. Data utama dianalisis menggunakan SmartPLS versi 3.29 dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Analisis data meliputi:

1. Outer model untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk;
2. Inner model untuk melihat koefisien determinasi (R^2) dan pengaruh antar variabel;
3. Uji hipotesis langsung dan tidak langsung menggunakan nilai p -value $< 0,05$;
4. Uji mediasi untuk menilai apakah komitmen organisasi berperan sebagai mediator penuh atau sebagian.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Identifikasi Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari total 120 responden, sebanyak 52 orang (43%) adalah perempuan, sedangkan 68 orang (57%) adalah laki-laki. Ditinjau dari usia, sebanyak 11 responden (9%) berada pada rentang usia 20–30 tahun, 50 responden (42%) berusia 31–40 tahun, 39 responden (33%) berusia 41–50 tahun, dan 20 responden (17%) berusia 51–60 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebanyak 11 responden (9%) berpendidikan SMA/SMK, 22 responden (18%) berpendidikan D3, 62 responden (52%) berpendidikan D4/S1, dan 25 responden (21%) berpendidikan S2.

Sementara itu, berdasarkan divisi kerja, sebanyak 16 responden (13%) berasal dari divisi Anggaran, Akuntansi & Pelaporan; 18 responden (15%) dari divisi Komersil; 25 responden (21%) dari divisi Operasional; 17 responden (14%) dari divisi Pelayanan SDM & Umum; 12 responden (10%) dari divisi Pengelolaan Keuangan & Perpajakan; dan sisanya, yaitu 32 responden (27%), berasal dari divisi Teknik.

B. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Indikator pernyataan pada setiap variabel dikatakan valid ketika nilai r -hitung $> r$ -tabel, sebaliknya ketika nilai r -hitung $< r$ -tabel berarti indikator pernyataan pada setiap variabel dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52). Berikut hasil uji validitas pada 32 responden, berdasarkan tiap variabel penelitian:

a) Kinerja

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	Nilai r-tabel (n = 32)	Keterangan
KK1	0,932	0.2869	Valid
KK2	0,908	0.2869	Valid
KK3	0,798	0.2869	Valid
KK4	0,873	0.2869	Valid
KK5	0,740	0.2869	Valid
KK6	0,829	0.2869	Valid
KK7	0,949	0.2869	Valid
KK8	0,909	0.2869	Valid

Berdasarkan Tabel di atas seluruh 8 item pada variabel kinerja (η_2) dinyatakan valid karena nilai r -hitung masing-masing melebihi r -tabel sebesar 0,2869. Dengan demikian, seluruh pernyataan layak digunakan dalam penelitian.

b) Knowledge Sharing

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Knowledge Sharing

Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	Nilai r-tabel (n = 32)	Keterangan
KS1	0,934	0.2869	Valid
KS2	0,750	0.2869	Valid
KS3	0,907	0.2869	Valid
KS4	0,857	0.2869	Valid
KS5	0,843	0.2869	Valid
KS6	0,850	0.2869	Valid

Berdasarkan data pada Tabel di atas, nilai r -hitung menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan dalam variabel *knowledge sharing*, semuanya dinyatakan valid. Ini karena nilai r -hitung untuk delapan item lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,2869, sehingga setiap pertanyaan bisa digunakan dalam penelitian.

c) Motivasi Berprestasi

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Berprestasi

Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	Nilai r-tabel (n = 32)	Keterangan
MB1	0,975	0.2869	Valid
MB2	0,978	0.2869	Valid

(Marwansyah)

Pernyataan	Pearson Correlation (r-hitung)	Nilai r-tabel (n = 32)	Keterangan
MB3	0,927	0.2869	Valid
MB4	0,793	0.2869	Valid
MB5	0,904	0.2869	Valid
MB6	0,934	0.2869	Valid

Berdasarkan data pada Tabel di atas, nilai r-hitung menunjukkan bahwa dari 8 pernyataan dalam variabel motivasi berprestasi, semuanya dinyatakan valid. Ini karena nilai r-hitung untuk delapan item lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,2869, sehingga setiap pertanyaan bisa digunakan dalam penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

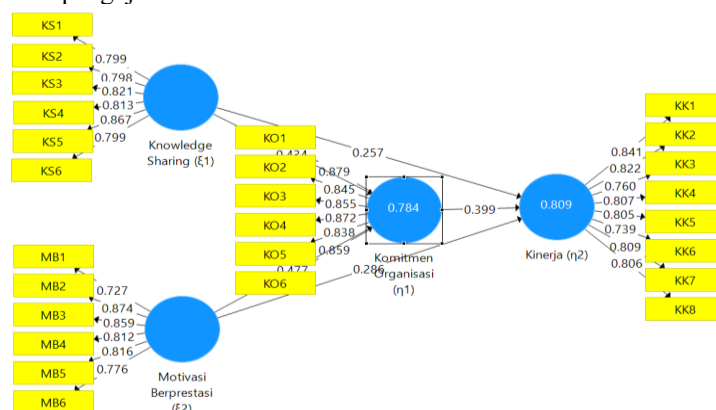
Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Knowledge Sharing (ξ_1)	0,928	Reliabel
Motivasi Berprestasi (ξ_2)	0,960	Reliabel
Komitmen Organisasi (η_1)	0,936	Reliabel
Kinerja (η_2)	0,951	Reliabel

Merujuk pada Tabel di atas, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel—knowledge sharing, motivasi berprestasi, komitmen organisasi, dan kinerja—memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Ini mengindikasikan bahwa semua item dalam masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

C. Analisis Data Penelitian

1) Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (*outer model*) dalam pendekatan PLS-SEM digunakan untuk menggambarkan hubungan antara masing-masing indikator dengan variabel laten yang diwakilinya (Ghozali & Kusumadewi, 2023:10). Adapun Gambar berikut menampilkan model penelitian yang telah diolah menggunakan SmartPLS 3.29, sebagai dasar untuk pengujian outer dan inner model.



Gambar 2. Model Penelitian

a) Convergent Validity

Suatu instrumen dianggap valid jika nilai *convergent validity* pada *outer loading* untuk konstruk reflektif melebihi 0,708. Sebaliknya, jika nilainya di bawah angka tersebut, maka instrumen dinyatakan tidak valid (Ghozali & Kusumadewi, 2023:98). Hasil *outer loading* yang diperoleh melalui SmartPLS 3.29 disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Outer Loading

Variabel	Instrumen	Outer Loading	Keterangan
Knowledge Sharing (ξ_1)	KS1	0,799	Valid
	KS2	0,798	Valid
	KS3	0,821	Valid
	KS4	0,813	Valid
	KS5	0,867	Valid
	KS6	0,799	Valid
Motivasi Berprestasi (ξ_2)	MB1	0,727	Valid
	MB2	0,874	Valid
	MB3	0,859	Valid
	MB4	0,812	Valid
	MB5	0,816	Valid
	MB6	0,776	Valid
Komitmen Organisasi (η_1)	KO1	0,879	Valid
	KO2	0,845	Valid

Kinerja (η_2)	KO3	0,855	Valid
	KO4	0,872	Valid
	KO5	0,838	Valid
	KO6	0,859	Valid
	KK1	0,841	Valid
	KK2	0,822	Valid
	KK3	0,760	Valid
	KK4	0,807	Valid
	KK5	0,805	Valid
	KK6	0,739	Valid
	KK7	0,809	Valid
	KK8	0,806	Valid

Berdasarkan Tabel diatas, seluruh nilai *outer loading* dari masing-masing indikator berada di atas 0,708, sehingga konstruk dinyatakan valid dan dapat diterima. Selain itu, validitas juga dapat dilihat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana instrumen dianggap valid jika nilai AVE lebih dari 0,50 (Ghozali & Kusumadewi, 2023:98).

Tabel 7. Nilai Outer Loadings

Item	Variabel			
	<i>Knowledge Sharing</i> (ξ_1)	Motivasi Berprestasi (ξ_2)	Komitmen Organisasi (η_1)	Kinerja (η_2)
KS1	0,799	0,763	0,695	0,727
KS2	0,798	0,622	0,719	0,725
KS3	0,821	0,727	0,723	0,680
KS4	0,813	0,692	0,625	0,609
KS5	0,867	0,726	0,741	0,698
KS6	0,799	0,807	0,683	0,720
MB1	0,626	0,727	0,710	0,647
MB2	0,794	0,874	0,752	0,766
MB3	0,737	0,859	0,679	0,696
MB4	0,767	0,812	0,718	0,711
MB5	0,659	0,816	0,657	0,639
MB6	0,719	0,776	0,676	0,705
KO1	0,708	0,718	0,879	0,764
KO2	0,635	0,668	0,845	0,675
KO3	0,701	0,660	0,855	0,746
KO4	0,789	0,769	0,872	0,713
KO5	0,808	0,839	0,838	0,766
KO6	0,752	0,765	0,859	0,780
KK1	0,730	0,734	0,750	0,841
KK2	0,663	0,626	0,690	0,822
KK3	0,609	0,652	0,647	0,760
KK4	0,638	0,585	0,671	0,807
KK5	0,694	0,704	0,739	0,805
KK6	0,674	0,714	0,646	0,739
KK7	0,678	0,700	0,676	0,809
KK8	0,744	0,747	0,701	0,806

Berdasarkan Tabel diatas, nilai cross-loading setiap indikator lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya, menurut kriteria Fornell-Larcker, instrumen dianggap valid apabila akar kuadrat dari AVE suatu konstruk lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lain (Rahadi, 2023). Nilai Fornell-Larcker tersebut ditampilkan pada Tabel berikut.

Tabel 8. Forner-Lacker

Variabel	Kinerja (η_2)	Komitmen Organisasi (η_1)	<i>Knowledge Sharing</i> (ξ_1)	Motivasi Berprestasi (ξ_2)
Kinerja (η_2)	0,823			
Komitmen Organisasi (η_1)	0,793	0,843		
<i>Knowledge Sharing</i> (ξ_1)	-0,072	-0,081	0,862	
Motivasi Berprestasi (ξ_2)	-0,239	-0,230	0,787	0,807

Berdasarkan Tabel di atas, nilai square root of AVE pada masing-masing variabel lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan variabel lain, seperti: kinerja ($0,823 > 0,793$, $-0,072$, $-0,239$), komitmen organisasi ($0,843 > -0,081$, $-0,230$), knowledge sharing ($0,862 > 0,787$), dan motivasi berprestasi ($0,807$). Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria Fornell-Larcker dan instrumen dinyatakan valid.

b) *Composite Reliability*

Tabel 9. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Knowledge Sharing (ξ_1)	0,923	Reliabel
Motivasi Berprestasi (ξ_2)	0,921	Reliabel
Komitmen Organisasi (η_1)	0,944	Reliabel
Kinerja (η_2)	0,934	Reliabel

Mengacu pada Tabel di atas, nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel—knowledge sharing (0,923), motivasi berprestasi (0,921), komitmen organisasi (0,944), dan kinerja (0,934)—seluruhnya melebihi ambang batas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

2) Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) merupakan model pada pendekatan PLS-SEM yang digunakan untuk menunjukkan korelasi maupun kekuatan estimasi diantara variabel laten (Ghozali & Kusumadewi, 2023:10).

a) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa kuat model struktural (*inner model*) dengan melihat nilai R^2 pada setiap variabel laten endogen (Ghozali & Kusumadewi, 2023:212). Nilai R^2 dapat diakses melalui menu PLS-Algorithm pada bagian *R-Square*. Secara umum, R^2 diklasifikasikan ke dalam tiga kategori: lemah ($0,19 < R^2 < 0,32$), moderat ($0,33 \leq R^2 \leq 0,66$), dan kuat ($R^2 > 0,67$) (Sihombing & Arsani, 2022:4). Nilai lengkap R^2 disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 10. Nilai R Square (R^2)

Variabel	R Square (R^2)
Komitmen Organisasi (η_1)	0,784
Kinerja (η_2)	0,809

Merujuk pada Tabel di atas, nilai R-Square untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,784 atau 78,4%, dan untuk variabel kinerja sebesar 0,809 atau 80,9%. Keduanya termasuk dalam kategori kuat, yang menunjukkan bahwa model struktural memiliki daya prediksi yang tinggi terhadap variabel-variabel tersebut.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen, yang dapat dilihat melalui menu bootstrapping pada bagian path coefficients (Rahadi, 2023:124). Kriteria pengujiannya adalah jika p-values $< 0,05$, maka pengaruhnya signifikan; jika p-values $> 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan (Rahadi, 2023:126). Hasil nilai p-values untuk masing-masing variabel ditampilkan pada Tabel berikut.

Tabel 11. Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Knowledge Sharing (ξ_1) → Kinerja (η_2)	0,257	0,252	0,114	2,258	0,027
Motivasi Berprestasi (ξ_2) → Kinerja (η_2)	0,286	0,284	0,144	1,980	0,035
Komitmen Organisasi (η_1) → Kinerja (η_2)	0,399	0,408	0,128	3,123	0,021
Knowledge Sharing (ξ_1) → Komitmen Organisasi (η_1)	0,434	0,435	0,103	4,217	0,000
Motivasi Berprestasi (ξ_2) → Komitmen Organisasi (η_1)	0,477	0,478	0,104	4,586	0,000

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung (direct effects) yang tertera pada Tabel diatas, maka dijelaskan korelasi antar variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H1) memiliki nilai p-values sebesar $0,027 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Hipotesis kedua (H2) memiliki nilai p-values sebesar $0,035 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Hipotesis ketiga (H3) memiliki nilai p-values sebesar $0,021 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

4. Hipotesis keempat (H4) memiliki nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.
5. Hipotesis kelima (H5) memiliki nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.

b) Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Indirect effect merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap endogen melalui peran variabel mediasi (Rahadi, 2023:128). Adapun kriteria signifikansi ditentukan dari nilai p-values, yaitu signifikan jika $< 0,05$ dan tidak signifikan jika $> 0,05$ (Rahadi, 2023:126). Hasil nilai p-values untuk masing-masing jalur tidak langsung disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 12. Nilai Specific Indirect Effects

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P- Values
Knowledge Sharing (ξ_1) → Komitmen Organisasi (η_1) → Kinerja (η_2)	0,173	0,177	0,071	2,451	0,031
Motivasi Berprestasi (ξ_2) → Komitmen Organisasi (η_1) → Kinerja (η_2)	0,190	0,196	0,077	2,487	0,026

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung pada Tabel 4.25, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis H6 menunjukkan nilai p-value 0,031 ($< 0,05$), artinya komitmen organisasi secara signifikan memediasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Dengan demikian, H6 dinyatakan diterima.
2. Hipotesis H7 memiliki nilai p-value 0,026 ($< 0,05$), yang berarti komitmen organisasi juga secara signifikan memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, H7 juga diterima.

4) Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 13. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>knowledge sharing</i> terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan dalam memediasi pengaruh <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.	Diterima

5. CONCLUSION

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Knowledge sharing terbukti berpengaruh signifikan sebesar 25,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima.
2. Motivasi berprestasi menunjukkan pengaruh signifikan sebesar 28,6% terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua juga terbukti dan diterima.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 39,9% terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis ketiga dapat diterima.
4. Knowledge sharing juga memberikan pengaruh signifikan sebesar 56,6% terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis keempat dinyatakan terbukti.
5. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 47,7% terhadap komitmen organisasi, yang menguatkan bahwa hipotesis kelima diterima.

6. Komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dapat memperkuat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan kontribusi sebesar 2,9%, maka hipotesis keenam dinyatakan diterima.
7. Komitmen organisasi juga memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi berprestasi dan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 3,6%, sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis sesuai dengan hasil kuesioner dengan nilai terendah dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi masalah dominasi karyawan dalam pekerjaan tim, perusahaan disarankan untuk menerapkan rotasi tugas sebagai strategi untuk meningkatkan kolaborasi antar anggota tim. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan kegiatan team building dan aktivitas sosial lainnya yang dirancang untuk memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan. Kegiatan ini tidak hanya akan meningkatkan keakraban dan keterikatan antar anggota tim, tetapi juga dapat mendorong komunikasi yang lebih efektif dan berbagi pengetahuan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.
2. Pada variabel kinerja, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa masih kurang termotivasinya karyawan untuk bekerja lebih baik berdasarkan target yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu langkah baiknya perusahaan dapat memberikan feedback yang positif baik itu dari komunikasi dalam memotivasi karyawan, memberikan apresiasi atau reward bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai target dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan supportif dalam mentransfer pengetahuan satu sama lain agar inisiatif karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan dapat terus meningkat sehingga memengaruhi peningkatan kinerja.
3. Pada variabel knowledge sharing, item dengan nilai terendah menggambarkan bahwa karyawan masih kurang berperan aktif dalam membagikan keterampilan yang dimiliki kepada rekan kerja. Oleh karena itu diharapkan kepada karyawan untuk dapat membangun relasi yang baik dengan sesama rekan kerja dan tidak adanya karyawan yang mendominasi pekerjaan melainkan adanya sikap tenggang rasa dan berinisiatif tinggi untuk saling membangun satu sama lain dengan berbagi pengetahuan guna mencapai tujuan daripada perusahaan. Selain itu diharapkan agar kegiatan safety briefing dapat dilakukan lebih rutin lagi guna pemerataan pengetahuan terkait keselamatan kerja.
4. Pada variabel motivasi berprestasi, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih kurang memberi dukungan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan reward, dan juga karyawan secara pribadi masih kurang berani dalam mengambil resiko guna mencapai tujuan daripada perusahaan. Oleh karena itu langkah lebih baiknya jika perusahaan dapat berinisiatif dalam memberikan reward ataupun apresiasi kepada karyawan berprestasi. Begitu juga diharapkan agar adanya beberapa kegiatan yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga mampu menimbulkan keberanian dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Pada variabel komitmen organisasi, item dengan nilai terendah menunjukkan bahwa karyawan masih kurang sanggup untuk bertahan sebagai bagian dari perusahaan yang digambarkan dengan tetap adanya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Oleh karena itu diharapkan agar semua pihak dalam lingkungan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan adanya relasi yang baik dalam berkomunikasi dan berperilaku kepada sesama rekan kerja, perusahaan juga diharapkan mampu mendukung segala sesuatu yang menunjang penyelesaian pekerjaan sehingga diharapkan dengan ini dapat membuat karyawan menjadi nyaman menjadi bagian daripada perusahaan dan memilih untuk tetap setia dan bertahan dalam bekerja di perusahaan.
6. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan melalui faktor-faktor lainnya dikarenakan berdasarkan penelitian ini knowledge sharing dan motivasi berprestasi masih tergolong berpengaruh rendah dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sehingga diharapkan kedepannya komitmen organisasi karyawan yang semakin meningkat juga mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.
7. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dikembangkan lagi dengan penelitian-penelitian lainnya, yang dapat dijadikan acuan dalam mengungkapkan variabel-variabel lainnya yang lebih kuat lagi besaran pengaruhnya dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru maupun untuk perusahaan lainnya.

REFERENCES

- Agustine, P., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>

- Amber, Q., Ahmad, M., Khan, I. A., & Hashmi, F. A. (2019). Knowledge sharing and social dilemma in bureaucratic organizations: Evidence from public sector in Pakistan. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1685445>
- Annualreport.id. (2021). Brand perusahaan visi, misi, dan budaya perusahaan. *Arpelindo2021*. <https://arpelindo2021.annualreport.id/annualreport/halaman/99>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian* (Ed. Revi). PT Rineka Cipta.
- Aritonang, E., & Hutaeruk, 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>
- Armawati, Y., Rosita, S., & Fazri, A. (2024). Pengaruh kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1796. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5326>
- 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 BPSDM 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 Management*, 7(2), 6490–6496.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 2(1), 71–68. <https://doi.org/10.54297/sjeb.vol2.iss1.152>
- 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.; Ed. pertama). Kencana.
- Cuwanditha, I. P. D., & Darma, G. S. (2024). Pengaruh kerja fleksibel, berbagi pengetahuan, dan kepercayaan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(2), 536–548. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25402>
- Deha, D. (2021). BUMN Pelindo punya logo baru setelah merger, ini maknanya! *Trenasia.com*. <https://www.trenasia.com/bumn-pelindo-punya-logo-baru-setelah-merger-ini-maknanya>
- Duryadi. (2021). *Metode penelitian ilmiah: Metode penelitian empiris model path analysis dan analisis menggunakan SmartPLS* (J. T. Santoso, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Ed. ke-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)*, 3(5), 20–33. www.ajmrd.com
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh knowledge sharing dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui perilaku inovatif sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Ed. ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris* (Ed. 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)*. Sage.
- Harmawan, D., & Jafar, A. (2021). Pengaruh faktor personal, organisasional dan non organisasional terhadap komitmen organisasional pegawai PT. Telkom Makassar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(2), 34–44.
- Hartati, S. L., & Purba, S. (2020). The influences of principal's supervision, teacher's empowerment, achievement motivation on teacher's organizational commitment at the junior high school. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 400, 12–16. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.130>
- 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 Pekanbaru, 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>
- Kuncoro, M. P. (2009). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi* (W. M. Hardani & D. S. Barnadi, Eds.; Ed. ke-3). Penerbit Erlangga.

- Lifetapelindo. (2024). Vol. 26 safety series: Safety briefing. https://www.instagram.com/lifetapelindo/p/C_AlmvUSJsB/
- 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/10.1080/23311975.2024.2333609>
- Ma'ruf, A. (2015). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk: Ekonomi, manajemen, komunikasi, dan ilmu sosial lainnya* (E. Mahriani, Ed.). Aswaja Pressindo.
- 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. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts. <https://doi.org/10.1037/11144-000>
- Muawanah, C. C., & Pujianto, W. E. (2024). Innovation capability terhadap kinerja organisasi: Dynamic marketing capability sebagai variabel mediasi. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 9(1), 88–101. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v9i1.3888>
- 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., & 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/widyaamrita/article/view/1784>
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purbayo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, R., Marlana, N., Lukitaningias, F., & Zilawati. (2021). *Pengantar ilmu manajemen (Sebuah pendekatan konseptual)* (Hartini, Ed.; Edisi Oktober). CV Media Sains Indonesia.
- Norhasanah, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2021). Motif berprestasi dengan komitmen organisasi pada guru honorer di sekolah swasta. *Jurnal Al-Husna*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.18592/jah.v1i2.3682>
- 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>
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Gaskin, J., Senadjki, A., & Hughes, M. (2021). Leveraging STARA competencies and green creativity to boost green organisational innovative evidence: A praxis for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2421–2440. <https://doi.org/10.1002/bse.2754>
- 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 (IIJSE)*, 5(1), 371–389. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i1.2162>
- PELINDO. (2021). Sejarah terbentuknya PELINDO. *PELINDO.co.id*. <https://pelindo.co.id/page/sejarah-pelindo>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor (Studi kasus pada masa pandemik Covid-19 dan bencana alam tahun 2021). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Praningrum, P., & Febrianto, F. (2019). Pengaruh knowledge sharing dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 13(3), 166. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.8886>
- PT Pelabuhan Indonesia. (2022). Susunan organisasi dan tata kelola PT Pelabuhan Indonesia (Persero). *S3.pelindo.co.id*. <https://s3.pelindo.co.id/corporate/upload/ppid.pelindo.co.id.00011.content.lists.content.lists.16.items.1.link.file/kTBnuipTORC3G0sADoBnlz6DkqGBuskilDkbi2Jn.pdf>
- Putri, D. N. S., et al. (2022). Analisis pengaruh pembelajaran menggunakan media interaktif terhadap hasil pembelajaran siswa sekolah dasar. *Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 2(2), 367.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (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.; Edisi 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. *Information*, 15(8), 459. <https://doi.org/10.3390/info15080459>
- Randika, A., 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.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Riyadh, H. A., Nugraheni, F. R., & Ahmed, M. G. (2023). Impact of budget participation and leadership style on managerial performance with organizational commitment as intervening variable. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2175440>
- Santika, I. M., et al. (2022). Pengaruh motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama di Mambal. *Psychological Science and Human Journal*, 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>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja* (Ed. pertama). PT Rajagrafindo Persada.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi (Anggota IKAPI).
- Sugianingrat, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori dan studi empiris manajemen sumber daya manusia* (Edisi November).
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (D. I. Sutopo, Ed.; Ed. ke-2). Penerbit Alfabeta.
- Sulaiman, I., Haeruddin, M. I. W., Akbar, A., Kurniawan, A. W., & Dipomatmodjo, T. S. P. (2023). The influence of achievement motivation on employee job performance at Pandora Corp. *Journal of Management Specialists*, 46(2), 46–54. <https://journal.institiercom-edu.org/index.php/>
- Syaban, M., & Ratnaningrum, E. (2021). *Statistika penelitian*. Penerbit Informatika.
- Syamsuri, A. R., Hutasuht, J., Hidayat, T., & Nasution, S. L. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Kajian riset & implementasi* (S. Widodo, Ed.; 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>
- Tandoyong, P., & Edalman, J. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan OCB terhadap knowledge sharing karyawan PT Katopas Jaya Abadi. *Prosiding Seminar Nasional*, 656–666.
- Tobing, P. L. (2016). *Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi* (Ed. ketiga). Graha Ilmu.
- Triadi, M., & Fauzan, R. (2023). The role of organizational commitment and organizational culture in promoting knowledge sharing (Case study on employees of KSP CU Tilung Jaya Putussibau). *Educational Journal of History and Humanities*, 6(4), 2595–2603. <http://jurnal.usk.ac.id/>
- Ukasyah, S., Zaki, H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, organizational citizenship behavior, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan RSIA Budhi Mulia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 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/10.1108/13673270410567675>
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen organisasi*. UNPAM Press.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. (2023). Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi kepribadian terhadap kinerja dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530. <https://doi.org/10.29407/jsp.v6i2.91>
- Yeboah, A. (2023). Knowledge sharing in organization: A systematic review. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2195027>
- Zainuri, H., Subakti, H., Sutrisno, Saftari, M., Sari, A. C., Simarmata, J., Silaban, P. S. M. J., Yuniwati, I., Riana, L. W., & Lotulung, C. V. (2024). *Desain penelitian kuantitatif* (Ed. pertama, Edisi Juli). Yayasan Kita Menulis.