

P-ISSN: 2963-8755, E-ISSN: 2963-2684
JUMANDIK, Vol. 2, No. 2, Januari 2024 (52-59)
©2022 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja yang berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan

Paeno^{1*}, Sutrisno², Hadi Winata³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01362@unpam.ac.id^{1*}, dosen00035@unpam.ac.id², dosen00326@unpam.ac.id³

Received 10 Januari 2024 | Revised 23 Januari 2024 | Accepted 31 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstark. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian sebanyak 83 responden dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t, uji f. Hasil penelitian menunjukkan Pengetahuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Pengetahuan Manajemen; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This research aims to determine the significant influence of Manajemen Knowledge and Work Motivation simultaneously on employee performance at PT Hidayah Insan Mulia South Tangerang. The research method used is a quantitative method. The sample in the study was 83 respondents with a saturated sample. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, t test, f test. The research results show that Manajemen Knowledge has a positive and significant effect on employee performance, then Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, for the simultaneous test, there is a positive and significant influence between Manajemen Knowledge and Work Motivation on employee performance at PT Hidayah Insan Mulia, South Tangerang.

Keywords: Manajemen Knowledge; Work motivation; Employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis di era globalisasi perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Sebagai salah satu peran penting dalam mewujudkan terciptanya tujuan tersebut diperlukan yaitu sumber daya manusia yaitu karyawan yang

berkualitas dan mempunyai pengalaman kerja yang baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Pada hakikatnya Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan bagi setiap organisasi maupun perusahaan agar tetap berkembang dengan baik. Perusahaan sangat



membutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Sebagaimana yang telah kita ketahui secara umum, bahwa maju mudurnya suatu perusahaan salah satu diantaranya bergantung dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut, mulai dari pimpinan tertinggi sampai karyawan terendah. Pencapaian tujuan tersebut, maka suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola dan mengatur sumber daya manusia dengan baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Motivasi kerja juga menjadi salah satu hal penting yang dapat mendukung kinerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pada prosesnya prestasi perusahaan ataupun kinerja perusahaan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara karyawan perusahaan dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Colquitt (2017:2)

PT. Hidayah Insan Mulia merupakan perusahaan yang terfokus pada pemenuhan sarana pembelajaran masyarakat muslim dan telah merilis produk-produk dengan berbagai kategori seperti Smart Quran, Kids & amp; Education, Health, Digital Application dan lain-lain. Produk-produk tersebut merupakan produk inovatif dan edukatif didukung dengan High Technology dan merupakan produk yang tergolong dalam produk elektroknika yang membutuhkan jasa perawatan dan perbaikan terhadap produk yang sudah di pasarkan, dan dalam hal ini PT Hidayah Insan Mulia juga menyediakan service center sebagai sarana dan prasarana dan merupakan salah satu bentuk fasilitas dan pelayanan terhadap customer.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan permasalahan yang sering sekali timbul dan terjadi dalam PT. Hidayah Insan Mulia yaitu kurangnya motivasi yang di berikan oleh perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut menurun. Seperti contoh tidak

ada trainer untuk memberikan semangat kepada para karyawan sehingga karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaan yang sedang di jalankan.

Selain itu, kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak mengetahui tentang manajemen di perusahaan tersebut. Hal ini juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi juga sangat penting agar seluruh karyawan memahami manajemen yang diterapkan di perusahaan itu.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja yang kurang membangkitkan semangat karyawan dan pengetahuan manajemen yang kurang memadai. Hal ini dapat di ambil dari pengalaman yang di rasakan oleh divisi aftersales dan divisi gudang, dua divisi ini memiliki ruang yang sedikit jauh dengan pihak manajemen sehingga kurang terlihat kesehariannya yang menyebabkan divisi aftersales dan gudang ini sering terlambat mendapatkan informasi terkait manajemen dan tidak ada motivasi kerja yang di berikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada divisi ini.

Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja. Dalam hal ini Mangkunegara pada tahun (2017:67) juga mengemukakan pendapatnya, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan bahwa dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan kinerja

karyawan yang terjadi pada PT Hidayah Insan Mulia. Berdasarkan beberapa aspek yang diteliti pada tahun 2020 Kedisiplinan karyawan menurun dari capaian 70% pada tahun 2021 hanya menghasilkan capaian 60%, tanggung jawab ikut menurun dari 80% pada 2021 menurun jadi 70%, begitu juga dengan kerjasama yang mengalami penurunan drastis yaitu pada tahun 2020 presentase kerjasama mencapai 85%, tetapi pada tahun 2021 menurun sampai di angka 65%, sedangkan kepemimpinan pada tahun 2020-2021 itu angka yang dicapai stabil di 70%. Hasil survey di atas mendukung terjadi fenomena pada PT Hidayah Insan Mulia. Maka dari itu harus lebih ditingkatkan kembali untuk Motivasi Kerja Dan Knowledge Manajemen pada perusahaan tersebut sehingga dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan Anda untuk mencapai suatu tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan Anda untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

\Berdasarkan data pemberian Pensiun” terhadap karyawan dan “Pemberian Bonus” yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk karyawan yang mencapai target perusahaan atau karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik. Masing-masing jawab “IYA” 25% dan “TIDAK” 75% sehingga pernyataan ini menimbulkan masalah pada kinerja karyawan.

Pengetahuan Manajemen/Knowledge manajemen merupakan sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang

dan inovasi. Koordinasi ini bisa dicapai melalui menciptakan, membagi dan meng-aplikasikan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil perusahaan demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

Pengetahuan Manajemen/Knowledge Management dapat memberikan manfaat bagi kinerja perusahaan, diperkuat dengan penelitian mereka mendapatkan hasil bahwa knowledge management melalui prosedur kerja, dan personal knowledge yang bersinergi memberi pengaruh yang baik bagi kinerja karyawan. Maka dari itu knowledge management memiliki peran yang sangat penting bagi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan data Pra Survey menunjukkan bahwa adanya masalah pada perusahaan mengenai SOP yang diberikan dimana pada pernyataan no 2 jumlah responden lebih banyak memilih “TIDAK” dengan total survey 75% (30 orang). Mengenai dengan hasil survey ini masih menunjukkan bahwa SOP belum digunakan dengan baik sehingga dapat menghambat kinerja karyawan. Karena dengan adanya SOP sangat mendukung untuk karyawan tersebut dalam bekerja sesuai dengan jobdesknya masing-masing yang mana semua akan terarah dengan baik.

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui “Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan”

Penelitian Terdahulu

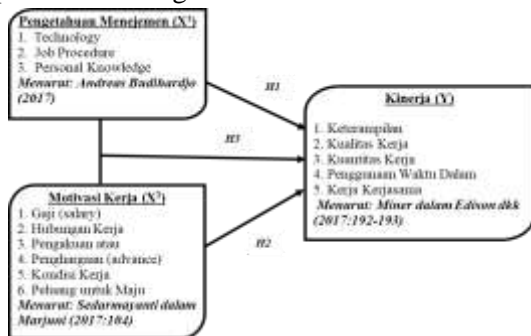
1. Penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020), yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang berkesimpulan motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
2. Penelitian Endrokles et., al (2018), yang berjudul “Pengaruh Knowledge Manajemen terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mayapada KCU Mega Mas Manado, yang berkesimpulan Knowledge manajemen berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. penerapan knowledge manajemen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai”.

3. Penelitian Miftahol Arifin (2016), yang berjudul “Pengaruh Knowledge Manajemen, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, yang berkesimpulan knowledge manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2001: 63)“ Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H₁ : Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan. Jumlah

populasi dalam penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Dengan menggunakan metode sampel jenuh peneliti mengambil sampel sebanyak 83 karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada karyawan. data pada penelitian ini di lakukan secara bertahap mulai dari izin kepada manajer HRD (*Human Resources Departement*) untuk melakukan penelitian dan meminta data dengan cara wawancara kepada perwakilan dari perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara yang baik dalam menyebarkan kuisioner yang ada pada perusahaan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu analisis jalur dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 25 for windows.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji normalitas Kolmogrov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal	Mean	0.0000000
Parameters ^{a,b}		
	Std. Deviation	3.88776125
Most Extreme	Absolute	0.065
Differences	Positive	0.043
	Negative	-0.065
Test Statistic		0.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

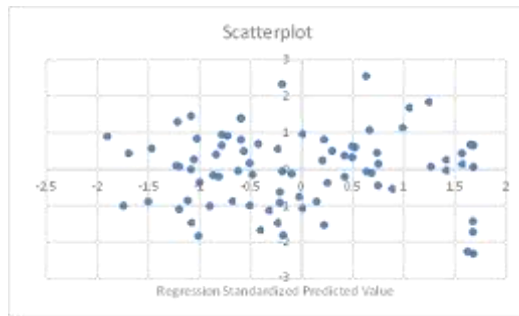
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Hasil uji normalitas pada sample kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi

antara lain dengan melihat grafik scatterplot, yaitu jika plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Uji t (partial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja.

Tabel 3 Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,793	3,190		1,077	,284
Pengetahuan Manajemen	,912	,082	,778	11,132	,039
Motivasi Kerja	,730	,097	,641	7,513	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t di atas:

1. Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai t_{hitung} (11,132) sedangkan T_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) = $n-k = 10-3 = 7$ maka diperoleh T_{tabel} sebesar 1,895, pada kedua perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,132 > 1,895$) maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{tabel} 1,895 t_{hitung} sebesar 7,513, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,895, maka H_0 ditolak, H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2102.475	2	1051.238	67.854	.000 ^b
Residual	1239.404	80	15.493		
Total	3341.880	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X_2 Motivasi Kerja, X_1 Pengetahuan Manajemen

Sumber: Output SPSS 25

Hasil uji pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil uji $F_{hitung} = 67,854$ sedangkan $F_{tabel} = 2,720$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak

dan H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Penge-

tahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.403	4.931

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan Manajemen, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Besarnya nilai pengaruh variabel bebas ditunjukkan oleh nilai $R^2=0,411$, jadi kontribusi Pengetahuan Manajemen, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pengaruhnya sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel selain.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Pengetahuan Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $t_{hitung} 11,132 > t_{tabel} 1,895$ dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Endrokles et., al (2018), bahwa Knowledge manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penerapan knowledge manajemen memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai”.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 7,513 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan (2020), bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan”.
3. Pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji simultan Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $f_{hitung} 67,854 > f_{tabel}$

2,720 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Miftahol Arifin (2016), bahwa knowledge manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pengetahuan Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan $t_{hitung} 11,132 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan $t_{hitung} 7,519 > t_{tabel} 1,895$, dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$.
3. Pengetahuan Manajemen dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hidayah Insan Mulia Tangerang Selatan dengan nilai $f_{hitung} 67,854 > f_{tabel} 2,720$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4(1).

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis-Jakarta Pusat). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 18-38.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Arifin, M. (2016). Pengaruh *Knowledge Manajemen*, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Miftahol. Jurnal "Performance" Bisnis & Akuntansi, VI(1)].
- Arilaha, M. A., & Nurfadillah, F. (2018). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas lingkungan Dinas Hidup Kota Tidore Kepulauan. Jurnal Manajemen Sinergi, 6(1).
- Falah, A. S. N., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 50(4).
- Hasb, A., Ab, A., & Muhamad. (2020). Pengaruh *Knowledge Manajemen* Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Karyawan Perhotelan Di Sulawesi Selatan. Jurnal Kawistara, 5415.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affand, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. [Http://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm](http://Journal.Ipb.Ac.Id/Index.Php/Jabm) Nomor, 3(2).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Laila, W., Handoko, B., & Nahrisah, E. (2021). Pengaruh implementasi *know-ledge manajemen* terhadap kinerja karyawan guna pencapaian keunggulan bersaing pada PTPN III Medan. *Insight Manajemen Journal*, 1(3).
- Laoh, C. F. P., Tewal, B., & Oroh, S. G. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(04).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen Dan Organisasi, V(3).
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1).
- Oktaviani, E., & Darmo, I. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko Kementerian Keuangan. Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2(3).
- Paeno, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Agra Energi Indonesia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(3).
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintah Pemerintahan dari Teori ke Praktik) hal-2-7 Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, D.A., A.Zuliansyah, & Fermansyah, D. (2020). Analisis Pengaruh *Know-ledge Manajemen* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam. Jurnal Manajemen Bisnis Islam, 1(1).

- Rachmawati, W. (2016). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt bank bjb kantor cabang suci bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* Vol.12, 12(1), 18–33.
- Surahman, A., Wartono, T., Kristianti, L. S., Putri, L. L., & Nuraldy, H. L. (2020). Menumbuhkan Motivasi Bekerja dan Cara Mengatur Keuangan Selama Masa PSBB COVID 19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Susanto, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 159-169.
- Tarruh F. (2020) Motivasi kerja meniti suara hati, menolak perilaku korupsi hal94 Penerbit Deepublish Grup Penerbit Cv. Budi Utama.
- Tjahjawati, S. S., & Firmansyah, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Knowledge Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Konveksi Sepatu Dan Sandal XYZ Bandung. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(3).
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tanggarong Kutai Kartanegara. *Academia*, 3 (4).
- Zuhal. (2013). *Knowledge & Innovation*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama