



PENGARUH PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TAMBAK UDANG DI DESA AKAR-AKAR LOMBOK UTARA

Ni Made Ari Febrianti¹ Animah² Yusli Mariadi³

Abstract

Keywords:

Knowledge;
Motivation;
Employee Performance;

The objective of this study was to determine the effect of knowledge and motivation on staff performance in a shrimp pond in Akar-Akar village North Lombok using a closed-sample Likert scale questionnaire. This study is a correlational study using quantitative methods. The study population is all workers working in Akar-Akar I and Akar-Akar II shrimp ponds in 2020-2021. The sample for this study was 80 shrimp pond workers. Data analysis was performed using the Smart PLS application. The findings suggest that knowledge and motivation influence employee performance.

Kata Kunci:

Pengetahuan;
Motivasi;
Kinerja Karyawan;

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan tambak udang di Desa Akar-Akar Lombok Utara dengan menggunakan kuisioner *skala Likert* sampel tertutup. Penelitian ini merupakan riset asosiasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja di tambak udang Akar-akar I dan Akar-akar II tahun 2020-2021. Sampel penelitian ini berjumlah 80 orang pekerja tambak udang. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Smart PLS. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pengaruh pengetahuan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koresponding:

Universitas Mataram,
Nusa Tenggara Barat,
Indonesia
Email:
febriantiari7@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis menjadi semakin global dan perusahaan sangat menuntut memiliki modal dan sistem intelektual yang kuat dan terbuka. Organisasi atau perusahaan yang mengadopsi sistem terbuka bersifat responsif dan merespon secara efektif dan efisien terhadap keinginan dan kebutuhan pemangku kepentingannya, terutama pelanggannya (Wahyudi & Tupti, 2019). Bisnis yang tidak bisa menanggapi pemangku kepentingannya, sehingga bisnis sulit untuk terus berkembang. Menjaga keberlangsungan perusahaan di era globalisasi diperlukan pengetahuan dan keterampilan khusus bagi perusahaan untuk melakukan inovasi. Karyawan mencapai hasil yang maksimal ketika mereka memiliki pengetahuan. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2006): karyawan adalah kelayakan perusahaan yang paling penting, karena tanpa dukungan mereka operasi suatu perusahaan tidak akan berlangsung. Karyawan memiliki peran pada perencanaan, sistem, tahapan, dan tujuan yang dapat dicapai. Berdasarkan penelitian pendahuluan penulis, masih terdapat karyawan yang pekerjaannya kurang optimal seperti inisiatif dan kreatifitas yang dipadukan dengan kinerja karyawan yang kurang optimal, penyiapan berkas terus-menerus dan kehilangan pekerjaan tinggi kurangnya optimal penanganan kontrol dan rasa tanggung jawab yang kurang optimal, seperti pada karyawan tambak Udang di Desa Akar-Akar. Menuntut peningkatan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah, karena kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain latar belakang pendidikan, kesempatan dan keterampilan, serta partisipasi dalam berbagai program pelatihan dan motivasi, yang merupakan kekuatan-kekuatan dalam menentukan perilaku dan kinerja seseorang (Pio & Tampi, 2018). Selain faktor tersebut, faktor lain juga berperan mempengaruhi kinerja karyawan yang mempengaruhinya yaitu motivasi dan pengetahuan karyawan (Tiwana, 2020).

Menurut Sondang Rizki (2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pengetahuan, motivasi, kompetensi, budaya, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini berfokus terhadap faktor pertama yaitu pengetahuan. Menurut Zuhail (2020), Pengetahuan adalah pengelolaan informasi untuk menghasilkan nilai bisnis dan serta keunggulan kompetitif atau efisiensi. Oleh karena itu, peningkatkan kompetensi sangat penting buat menaikkan kinerja karyawan. Faktor lain yang berdampak pada kinerja merupakan motivasi karyawan. Menurunnya kinerja karyawan mungkin disebabkan rendahnya motivasi diri untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan. Kurangnya perhatian dari pengawas terhadap bawahannya juga menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan. Peneliti menggunakan faktor pengetahuan dan motivasi dikarekan pada tambak tersebut banyak karyawan yang ingin diketahui tentang pengetahuannya dan motivasi mengenai pengelolaan tambak udang.

Prestasi adalah kinerja atau pencapaian seseorang sehubungan dengan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Pengetahuan adalah kebaikan yang dimiliki setiap orang dan dapat diperoleh berdasarkan pengalaman sendiri dan orang lain (Zuhail, 2020). Motivasi mengacu pada jumlah kekuatan yang dihasilkan, diarahkan dan dipertahankan oleh upaya dalam perilaku tertentu. . Karyawan kerja paling baik ketika mereka memiliki informasi. Seperti dikemukakan (Hasibuan, 2006): karyawan adalah kelayakan perusahaan yang paling penting, karena tanpa partisipasi mereka operasi perusahaan tidak akan berlangsung.

Pengetahuan atau kognisi merupakan area yang terpenting dalam rancangan tindakan (Over Behaviour). Pengetahuan karyawan juga membuktikan sukses atau tidaknya implementasi tugas yang diberikan kepadanya, informasi terkait dengan pengetahuan dan hasil belajar. Karyawan dengan pengetahuan yang baik akan menaikkan keefektifan perusahaan. Pengetahuan seorang mampu dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman, baik formal maupun informal. Hasil penelitian Nur'aeni & Sudirman, (2019), Nisak, (2016), Primadanti, (2017), Laoh et al., (2016), Hanum et al., (2020b), Pitri, (2020), dan Kuswati, (2020) menunjukkan pengetahuan berpengaruh positif terhadap

Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambak Udang Di Desa Akar-Akar, Lombok Utara,

Ni Made Ari Febrianti, Animah, Yusli Mariadi

kinerja. Hasil tersebut memberikan makna bahwa peran pengetahuan menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja.

H1 : Diduga Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tambak udang di Desa Akar-akar, Kecamatan Bayan, Lombok Utara 2020-2021

Motivasi karyawan menjadi penting dalam menentukan hasil kinerja dikarenakan seorang karyawan termotivasi berusaha mencapai sebanyak mungkin tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Di sisi lain, karyawan dengan motivasi yang sangat rendah seringkali menunjukkan rasa ketidaknyamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu, kinerja karyawan memburuk dan tujuan perusahaan tidak bisa tercapai. Menurut Pristiyanti (2016), motivasi kerja mengacu pada motivasi atau kemauan seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan sebagai bagian dari pekerjaan/tugasnya dalam organisasi. Hasil penelitian Akbar & Wiguna, (2020), Effendy et al., (2020), Akbar et al., (2022), Hanafi, (2017), Julianry et al., (2018) dan Rachmawati, (2016) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja.

H2 : Diduga Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tambak udang Di Desa Akar-akar, Kecamatan Bayan, Lombok Utara 2020-2021

METODE PENELITIAN

Riset ini adalah riset asosiatif, dengan tujuan mencari korelasi antar variabel terkait masalah yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada tambak udang di Desa Akar-Akar, Kecamatan Bayan, Lombok Utara. Populasi bersifat publik yang tersusun atas objek-objek dengan jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono., 2015). Populasi penelitian ini merupakan semua pekerja yang bekerja di tambak udang akar-akar I dan akar-akar II tahun 2020-2021 yang berjumlah 80 orang.

Pada penelitian ini sampel terdiri dari pekerja yang bekerja di tambak udang Akar-Akar I dan Akar-Akar II tahun 2020-2021. Sampel yang dipakai yaitu *non-probability sampling*, dan tekniknya yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik pengambilan yang memakai semua anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu penulis menentukan sampel dengan teknik sampling jenuh dikarenakan ukuran populasi relatif kecil (Sugiyono., 2015). Data penelitian diperoleh melalui lembaran kuisisioner yang diberikan kepada ketua kelompok tambak udang dan para karyawan tambak udang. Pertanyaan dalam setiap variabel yang tertuang pada kuisisioner dalam penelitian ini didasarkan pada indikator dengan merujuk penelitian-penelitian terdahulu. Dalam melakukan pengujian suatu permasalahan terkait variabel yang diteliti dibantu dengan alat analisis aplikasi perangkat lunak *Smart Partial Least Square (PLS) 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini jumlah responden yang menjawab survey sebanyak 80 (delapan puluh) orang, sedangkan pada penelitian ini karakteristik responden diwakili oleh empat karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, agama dan pendidikan terakhir sedangkan rinciannya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Olah Data Deskripsi Responden

Data Kuesioner Setelah Dipilah Sesuai Kriteria Responden				
Jumlah Responden		80		
Identitas	Klasifikasi	Frekuensi	Presentase	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	41	41%	
	Perempuan	59	59%	
Usia	18-25 Tahun	16	16%	
	26-35 Tahun	56	56%	
	36-45 Tahun	15	15%	
	46-55 Tahun	10	10%	
	> 55 Tahun	3	3%	
	Islam	75	75%	
Agama	Kristen Protestan	2	2%	
	Kristen Katolik	3	3%	
	Budha	0	0.00%	
	Hindu	20	20%	
	Khonghucu	0	0.00%	
	Kurang dari 24 jam	0	0.00%	
	S2	5	5%	
Pendidikan Terakhir	S1	35	35%	
	Diploma	35	35%	
	SMA	20	20%	
	SMP	5	5%	
	SD	0	0%	
	Tidak Sekolah	0	0%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 identitas gender menunjukkan bahwa sebagian responden adalah perempuan yaitu sejumlah 59 orang (59%) dan sisanya laki-laki sebanyak 41 orang (41%), terdapat 56 orang (56%) berusia 26 sampai 35 responden termasuk dalam kategori produktif, sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja. Mayoritas responden beragama Islam sebanyak 75 orang (75%), dan terakhir pendidikan responden dengan pendidikan S1 dan Diploma sebanyak 35 orang (35%).

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil *Cross Loading SmartPLS*, 2022

Indikator	P	M	KK
P1	0,642		
P2	0,607		
P3	0,639		
P4	0,682		
P5	0,636		
P6	0,642		
P7	0,607		
P8	0,639		
P9	0,682		
P10	0,636		
M1		0,601	
M2		0,621	
M3		0,632	
M4		0,600	
M5		0,609	
M6		0,624	
M7		0,632	
M8		0,603	
M9		0,612	
M10		0,621	
KK1			0,654
KK2			0,643
KK3			0,653
KK4			0,632
KK5			0,609
KK6			0,632
KK7			0,621
KK8			0,613
KK9			0,614
KK10			0,625
KK11			0,643
KK12			0,654

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan nilai *cross-loading* pada tabel 2, terlihat bahwa rata-rata nilai *cross-loading* > 0,6 sehingga memenuhi syarat validitas diskriminan (*discriminant validity*). Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2011), model memiliki diskriminan yang cukup jika nilai *cross-loading* antar konstruk lebih besar daripada *cross-loading* antara konstruk model yang lain.

Tabel 3
Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha*

Variabel Laten	Jumlah Data	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
Pengetahuan	10	0,704	0,812
Motivasi	10	0,712	0,825
Kinerja karyawan	12	0,745	0,845

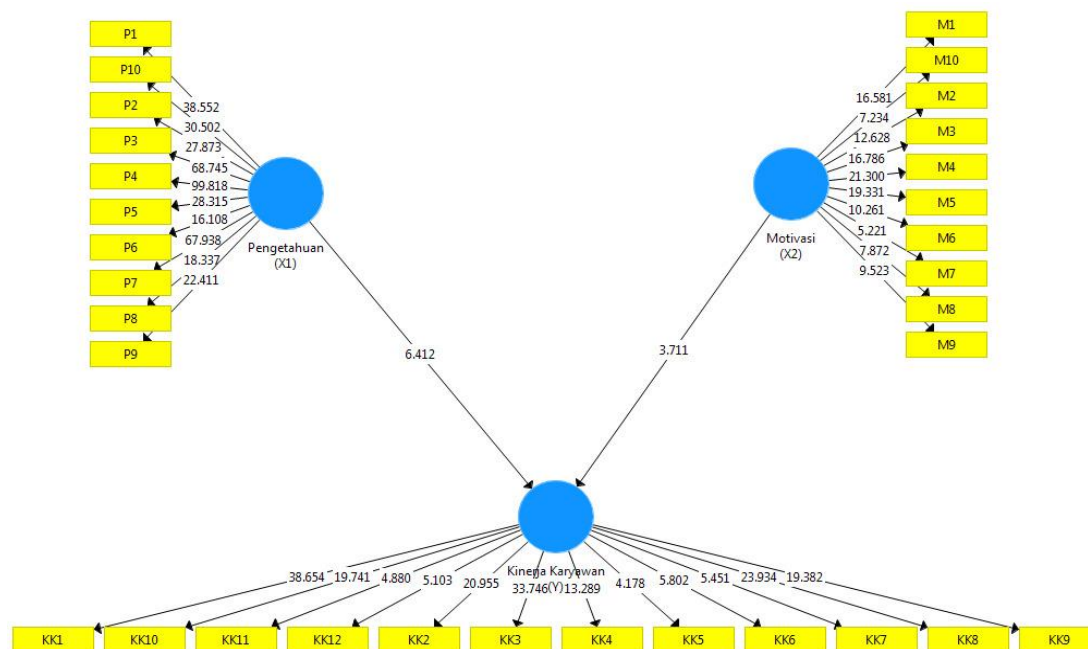
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 3 terlihat semua variabel yaitu pengetahuan, motivasi dan kinerja karyawan memenuhi syarat reliabilitas komposit karena nilainya berada di atas angka yang direkomendasikan > 0,70 yang berarti semua variabel memiliki reliabilitas memenuhi kriteria. Dari

Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambak Udang Di Desa Akar-Akar, Lombok Utara,

Ni Made Ari Febrianti, Animah, Yusli Mariadi

hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbachs Alpha* ($\alpha \geq 0,60$) maka semua pernyataan dengan skor tertinggi 0,845 dinyatakan *reliable*.



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Gambar 1.
Olah Data Path Coefficients PLS Algorithm.

Path coefficient untuk menguji pengaruh antar konstruk. Berdasarkan hasil pengolahan data yang tervalidasi dengan semua hasil yang valid, data ini berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja tambak udang di Desa Akar-Akar Kecamatan Bayan Lombok Utara dengan nilai t-statistik sebesar 6,412. Selain itu, dengan nilai t-statistik sebesar 3,711, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pekerja tambak udang di Desa Akar-Akar, Kecamatan Bayan Lombok Utara Tahun 2020-2021.

Tabel 4.
Hasil Nilai Path Coefficient PLS Algorithm

Jalur	Nilai Original Sample	Hasil
Pengetahuan (X ₁) terhadap kinerja karyawan (Y)	6,412	Positif
Motivasi (X ₂) terhadap kinerja karyawan (Y)	3,711	Positif

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Koefisien jalur untuk menguji pengaruh antar konstruk. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan uji validitas dengan semua hasil valid, hal tersebut memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pekerja tambak udang pada tahun 2020-2021. Nilai statistik 6,412. Selain itu, dengan nilai t-statistik 3,711, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja tambak udang Desa Akar-akar Tahun 2020-2021.

Tabel 5.
Hasil Uji T-Statistic terkait Signifikansi Hubungan antar Variabel

Jalur	T-statistik	P value	Kesimpulan
Pengetahuan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	6,412	0,000	Diterima
Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)	3,711	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 bahwa hasil uji t-statistic berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja tambak udang tahun 2020-2021 p value 0,000 dan t statistik sebesar 6,412. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja tambak udang Desa Akar-akar Tahun 2020-2021 dengan nilai p-value 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 3,711.

PEMBAHASAN

Hasil riset ini dijelaskan dan diinterpretasikan terkait dengan hipotesis atau melalui pernyataan jawaban sebelumnya berdasarkan hasil penelitian. Pembahasan hasil riset ini adalah penalaran yang dilakukan dengan memadukan hasil penelitian dengan teori, serta mengacu pada melihat ide atau pemikiran dan hasil penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti. Pada bagian pembahasan hasil merupakan bagian yang terpenting dari penelitian.

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengetahuan akan berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja tambak udang di Desa Akar-akar Kecamatan Bayan Kabupaten Lombok Utara Tahun 2020-2021. Dalam penelitian ini, variabel data difokuskan pada keberadaan faktor-faktor tertentu yaitu pertama latar belakang pendidikan yang ditempuh, pengetahuan, refleksi pengetahuan dan pemanfaatan pengetahuan, beberapa faktor tersebut memiliki dampak yang kuat pada kinerja saat ini. Dampak ini menunjukkan bahwa terdapat dua arah antara pengetahuan dan kinerja, yang artinya jika suatu organisasi ingin meningkatkan kinerja karayawannya, maka harus memberikan nilai lebih kepada karyawan tersebut. Semakin tinggi pengetahuan, semakin baik kinerjanya. sehingga karyawan tersebut lebih mudah menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang yang dipimpinnya dan menerapkannya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Seseorang yang memiliki pengetahuan menyeluruh tentang cara melakukan suatu pekerjaan akan meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya apabila seseorang tidak mempunyai pengetahuan yang kuat terkait cara melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Sedangkan untuk indikator pengetahuan terdapat pernyataan karyawan yang lebih bersifat "Saya dapat memberikan ide baru tentang tambak udang". Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 5 yaitu sebesar 6,412. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh teori kognitif sosial, yang mendefinisikan pengetahuan sebagai informasi dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk bidang kegiatan tertentu. Namun dengan bantuan variabel pengetahuan, para pekerja lebih mengetahui bagaimana cara pengelolaan tambak udang. Penelitian ini juga didukung oleh, Nur'aeni & Sudirman, (2019), Nisak, (2016), Primadanti, (2017), Laoh et al., (2016), Hanum *et al* (2020), (Pitri, 2020) dan (Kuswati, 2020) menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa peran pengetahuan merupakan faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Berbeda dengan Oktavian et al., (2021), dan Agustiawan, (2017), bahwa pengetahuan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tambak Udang Di Desa Akar-Akar, Lombok Utara,

Ni Made Ari Febrianti, Animah, Yusli Mariadi

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tambak udang di Desa Akar-Akar Kecamatan Bayan Kabupaten Lombok Utara Tahun 2020-2021. Indikator motivasi meliputi tanggung jawab, kinerja pekerjaan, peluang untuk maju, pengakuan atas prestasi dan pekerjaan yang menantang. Implikasi manajemen dari penelitian ini adalah bahwa pimpinan harus memotivasi karyawannya, karena dengan meningkatnya motivasi, maka otomatis kinerja pegawai juga ikut meningkat. Motivasi memiliki dampak yang luar biasa pada kinerja pegawai, karena keuntungan suatu lembaga bergantung pada pihak yang mengelola lembaga serta keterampilan mereka, menaikkan kinerja karyawan dalam suatu lembaga membutuhkan motivasi konstan dan berkelanjutan (Gomes, 2017). Kesadaran akan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai mengarah pada bagian dari upaya lembaga untuk menaikkan kemakmuran pegawai yang berujung pada kinerja lebih baik. Melalui kinerja yang sesuai dengan tugas dan kewajiban karyawan di segala bidang, maka tercipta sinergi terorganisasi dan dapat bersaing untuk peningkatan organisasi itu sendiri (Yunarifah & Kustiani, 2012)

Semakin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu maka semakin besar kinerja seseorang tersebut, begitupun sebaliknya semakin menurun motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya maka semakin menurun pula kinerjanya. Diantara indikator motivasi kerja terdapat pernyataan seorang karyawan "Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab". Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 5 yaitu sebesar 3,711. Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh teori motivasi dimana faktor yang menjadi pedoman motivasi kerja adalah naluri yang berupa kekuatan demi menggerakkan seseorang dalam perilaku untuk mencapai tujuan. Dengan variabel motivasi dalam penelitian ini motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada tambak udang. Hal ini didukung oleh penelitian Akbar & Wiguna, (2020), Effendy et al., (2020), Akbar et al., (2022), Hanafi & Yohana, (2017) , (Hanum et al., 2020a) , (Pitri, 2020) dan (Kuswati, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif pada kinerja. Hasil tersebut memberikan makna peran motivasi menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian Librianty, (2018) dan Irena, (2017), bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mengacu pada motivasi atau keinginan seseorang untuk melakukan perbuatan atau perbuatan dalam lingkup tugas yang merupakan pekerjaan/kedudukannya dalam organisasi (Pristiyanti, 2016). Motivasi karyawan menjadi penting dalam menentukan hasil kinerja karena karyawan yang termotivasi berusaha mencapai sebanyak mungkin tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi rendah seringkali menunjukkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Risikonya, kinerja karyawan memburuk dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa variabel pengetahuan dan motivasi memberikan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan tambak udang Tahun 2020-2021. Organisasi harus mampu meningkatkan keterampilan, motivasi serta efisiensi karyawan dengan mengutamakan kemampuan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang diwujudkan adalah kemampuan individu untuk tampil berbeda selama bekerja di tambak udang Desa Akar-akar. Hal ini tidak berarti variabel lain bersifat sekunder, namun karena hasil dari riset menunjukkan variabel pengetahuan dan motivasi berdampak terhadap kinerja pegawai, maka variabel ini harus diperhatikan tanpa melupakan variabel lainnya. Penelitian selanjutnya bertujuan untuk memperluas penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda sebagai variabel independen meliputi kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja dan kerjasama, variabel dependen

meliputi kinerja atau karyawan sebagai variabel moderasi serta lebih banyak menggunakan objek dan sampel penelitian untuk dapat menggambarkan semua objek yang mempengaruhi nilai perusahaan diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2011). The Role of the Management Accounting System and Decision-Making Style on Managerial performance. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 25(1), 144–161. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v25i1.5330>
- Agustiawan, O. (2017). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lor In Solo Hotel). *Forum Ekonomi*, 23(1), 39–45. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Akbar, I. R., & Wiguna, M. (2020). Hubungan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMK YAPTA Parung, Kab.Bogor. 4(1), 60–69.
- Akbar, M. A., Sopyani, R., Iskandar, H., & Ulum, R. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Keahlian Kerja, Pengetahuan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Structural Equation Modeling. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 166–177.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., & Irawati, L. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. 1(1), 92–100.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jped.005.1.6>
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020a). Knowledge Management on Performance. *Journal of Applied Management*, 18(2), 252–260.
- Hanum, N., Munandar, J. M., & Purwono, J. (2020b). The Influence of Competence and Knowledge Management on Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 252–260. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.05>
- Hasibuan, M. S. . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 15–31.
- I Gomes Lydia, & Sutanto Madiono Eddy. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. *Agora*, 5(3).
- Irena, R. (2017). Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.R.M Pratomo Bagansiapapi Tahun 2017. *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 18–26. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/179>
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- 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), 786–793.
- Librianty, N. (2018). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Uptd Kesehatan Tapung Kab. Kampar Tahun 2018. *Jurnal Ners*, 2(2), 59–70. <https://doi.org/10.31004/jn.v2i2.227>
- Nisak, F., & Martono, S. (2016). PENGARUH PENGETAHUAN, KETERAMPILAN, KONSEP DIRI DAN KARAKTERISTIK PRIBADI TERHADAP KINERJA STAF PADA SMK N SE KOTA PEKALONGAN. 5(3), 838–848.
- Nur'aeni, N., & Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 15–30. <https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>
- Oktavian, A., Prasetia, A., Masnun, M., & Widodo, W. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>
- Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2018). The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757–767.

- <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Primadanti. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indonesia Miki Industries. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2), 173–183.
- Rachmawati, R. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.945>
- Sondang Rizki, M. (2016). “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur.” *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(1), 23–32.
- Sugiyono. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabet.
- Tiwana, A. (2020). Knowledge Based View: Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi Pada Masa Pandemi Covid-19. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 188–203. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i2.22274>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Yunarifah, U. N., & Lilik Kustiani. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. 8(2), 145–164. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Zuhal Qolbi. (2020). *Konstruksi Media Bloomberg.com dan foxnews.com dalam pemberitaan politik amerika serikat menjelang pemilihan presiden 2020* (Vol. 5, Issue 3).