

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CHANDRA EKAJAYA LOGISTIK INDONESIA

Rendy Sumadinata<sup>1</sup>, I Gede Adiputra<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [rendy.115190216@stu.untar.ac.id](mailto:rendy.115190216@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
Email: [gedea@fe.untar.ac.id](mailto:gedea@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk: 20-01-2023, revisi: 27-03-2023, diterima untuk diterbitkan: 17-06-2023

---

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan dan sampel yang digunakan menggunakan metode deskriptif / *simple random sampling* mengutamakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang dikumpulkan dengan alat ini kemudian dijadikan sebagai bahan baku utama untuk mengolah data, sebanyak 50 responden dengan menggunakan rumus slovin, teknik analisis data menggunakan SmartPLS versi.3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengetahuan Manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, pengetahuan manajemen, kinerja karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this research is to determine work motivation and management knowledge on employee performance. The population in this study were 60 employees and the sample used was descriptive / simple random sampling method prioritizing questionnaires as a data collection tool and the data collected with this tool was then used as the main raw material for processing data, as many as 50 respondents using the slovin's formula, data analysis technique using SmartPLS version.3.0. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, management knowledge has a significant effect on employee performance at PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.*

**Keywords:** work motivation, knowledge management, employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Pada awalnya, sumber daya manusia berperan sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga untuk mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan dalam organisasi untuk mencapai keterampilan dan sikap profesional yang baik. Setiap perusahaan biasanya memiliki departemen sumber daya manusia, manajer sumber daya, dan departemen lainnya yang bertujuan untuk melakukan tugas-tugas yang mendukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, seperti meningkatkan pendidikan, memberikan pelatihan, ataupun memotivasi sumber daya manusia. Berbagai upaya tersebut karena sumber daya manusia dalam suatu otoritas, organisasi atau perusahaan memiliki posisi yang sangat strategis.

Dengan adanya bantuan teknologi orang yang menjadi penentu dan penggerak dalam arus bisnis akan mendapatkan informasi mengenai lingkungan. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu pelaksanaan fungsi administrasi. Kualitas

seseorang sebagai pekerja merupakan modal dasar masa pembangunan, apabila tenaga kerja tersebut berkualitas maka akan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuannya.

Di sisi lain, sumber daya manusia juga memiliki kebutuhan berbeda yang ingin mereka penuhi. Memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan timbul apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan. Menurut Tan dan Nawawi (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Selain itu, perusahaan juga memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan (Liliana & Kadang, 2021).

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dalam penelitian ini, rumusan masalah yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chandra Ekajaya Logistik?
- b. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan PT.Chandra Ekajaya Logistik?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.Chandra Ekajaya Logistik?

## **Kajian teori**

### **Motivasi kerja**

Berdasarkan dari kutipan McClelland (2009) Motivasi dijelaskan sebagai suatu dorongan yang menjelaskan usaha tim atau individu dalam perusahaan melalui adanya dukungan dalam memenuhi kebutuhan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan serta kebutuhan untuk mendapatkan hubungan sosial yang lebih baik hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **Pengetahuan manajemen**

Berdasarkan dari kutipan Nonaka dan Takeuchi (1995), dalam Kusumadmo (2013), pengetahuan manajemen adalah proses penerapan pendekatan sistematis untuk menangkap, menstruktur, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan di seluruh perusahaan agar dapat digunakan untuk bekerja lebih cepat, menggunakan kembali dan dapat mengurangi biaya mahal dari pekerjaan ke pekerjaan yang sudah pernah dikerjakan.

### **Kinerja karyawan**

Berdasarkan kutipan dari Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

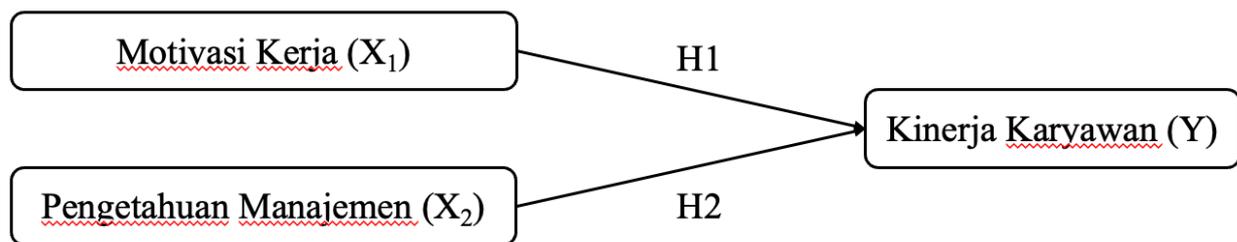
### **Kaitan antar variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan**

Berdasarkan kutipan dari Adi Widyo Prastowo dan Arif Rifai H (2016) Christian J. Siwu (2020) Yudi Tri Cahyo (2020) Hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis yaitu motivasi yang diberikan PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar terlaksana cukup baik, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis dari seseorang untuk mencapai target atau pekerjaan yang ditentukan dan motivasi kerja adalah penerapan gagasan tentang motivasi untuk melakukan pekerjaan antara lain bisa dikatakan, motivasi kerja adalah pelatihan psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan.

### **Kaitan antar variabel pengetahuan manajemen dengan kinerja karyawan**

Berdasarkan kutipan dari (Inkpen dan Crossan, 1995) Hairuddin Teguh dan Sofia Ulfa Eka Hadiyanti (2020) Endrokles. Y.Monsow, *et al* (2021). Tanpa adanya manajemen pengetahuan yang baik di dalam perusahaan maupun karyawan hasilnya akan berpengaruh pada kualitas yang dikeluarkan. Selanjutnya, meningkatkan individu pengetahuan dalam suatu perusahaan untuk mengembangkan pembelajaran perusahaan yang berkelanjutan yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik.

### **Hipotesis Penelitian**



Gambar 1. Model Penelitian

Maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

H<sub>2</sub>: Pengetahuan Manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survei. Berdasarkan kutipan dari Sugiyono (2013), penelitian survei adalah metode penelitian kuantitatif yang dipakai untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lalu atau masa sekarang, tentang kepercayaan pendapat karakteristik hubungan variabel untuk menguji hipotesis tentang variabel menguji hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Berdasarkan sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian mengarah untuk digeneralisasikan dengan penelitian ini, diharapkan mendapat informasi mengenai pengaruh Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), dan pengetahuan manajemen (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Operasional variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Motivasi Kerja Sumber: Sugiyono (2004)	Kepuasan tersendiri mencapai target kerja.	MK1	Likert
	Menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.	MK2	
	Bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab tunjangan.	MK3	
	Merasa senang apabila menerima tantangan pekerjaan.	MK4	
	Bekerja secara tepat dan cepat sesuai target.	MK5	
Pengetahuan Manajemen Sumber: King (2009)	Selalu mencoba hal hal baru.	PM1	Likert
	Menyampaikan pendapat dan saran saat berdiskusi.	PM2	
	Jika mendapat informasi baru akan mencatatnya.	PM3	
	Membagikan Ilmu yang diketahui kepada teman.	PM4	
Kinerja Karyawan Sumber: Sugiyono (2004)	Bekerja sesuai target dari standar yang telah ditetapkan.	KK1	Likert
	Bekerja dengan terampil dan teliti.	KK2	
	Kemandirian	KK3	
	Rasa Antusias yang tinggi dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.	KK4	
	Dapat bekerja sama dengan baik dengan atasan maupun bawahan.	KK5	

Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS SEM (*Partial Least Squares- Structural Equation Modeling*). Berdasarkan Hair *et al.*, (2013:43) “*PLS SEM is...a more “regression-based” approach that minimizes the residual variances of the endogenous constructs.*” PLS SEM merupakan pendekatan berbasis regresi yang meminimalkan sisa selisih (varian) dari konstruk endogen. Keunggulan dari PLS SEM adalah kemampuannya dalam menangani model penelitian yang kompleks dengan konstruk dan indikator yang banyak (Richter dalam (Schubring *et al.*, 2016:13), mengatasi data non-normal (Schubring *et al.*, 2016:13), dan menangani sampel dengan ukuran yang luas (Sarstedt & Ringle, 2018:13).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil *outer model*

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Hasil Reliabilitas Indikator (*Loading Factor*)

Sumber : Hasil Pengolahan Data menggunakan software SmartPLS 3.1

Indikator	Motivasi kerja	Pengetahuan Manajemen	Kinerja Karyawan
MK1	0,666		
MK2	0,778		
MK3	0,740		
MK4	0,637		
MK5	0,714		
PM1		0,874	
PM2		0,911	
PM3		0,671	
PM4		0,546	
PM5		0,602	
KK1			0,789
KK2			0,822
KK3			0,919
KK4			0,819
KK5			0,734
KK6			0,816

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,5. Namun, terlihat masih terdapat beberapa indikator yang

memiliki nilai *outer loading* < 0,7, nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil AVE, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*  
Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS 3.1

Variabel	AVE	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi Kerja (X1)	0,502	0,756	0,834
Pengetahuan Manajemen (X2)	0,541	0,810	0,850
Kinerja Karyawan (Y)	0,670	0,901	0,924

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan dapat dikatakan memperoleh hasil yang valid. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* memperoleh hasil lebih dari 0,6 dan hal ini dapat dikatakan memiliki *convergent validity* yang valid.

### Hasil *inner model*

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,752 untuk konstruk kinerja karyawan yang berarti variasi konstruk tersebut yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen sebesar 75,2%, sedangkan sisanya 24,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selain itu, nilai  $Q^2$  motivasi kerja (X1), pengetahuan manajemen (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki relevansi prediktif yang kuat.

### Pembahasan

Secara umum, responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel *Knowledge Management*. Hal ini menunjukkan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil uji hipotesis 1  $\beta$  (0,704) yang ditunjukkan positif, p-value (0,000) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis 2,  $\beta$  (0,265) yang ditunjukkan positif, p-value (0,010) menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja dan pengetahuan manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

### Saran

Mengarah pada tingkat Pengetahuan manajemen oleh karena itu disarankan pimpinan memperdalam ilmu pengetahuan manajemen baik yang sudah dimiliki perusahaan maupun karyawan dengan melakukan training dengan harapan peningkatan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik agar memajukan visi dan misi perusahaan terhadap konsumen sehingga perusahaan dapat meningkatkan profit dan tetap eksis di persaingan bisnis.

### Ucapan terima kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Dosen Pembimbing Bapak I Gede Adiputra, M. M., Dr. yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini dari mulai hingga pada akhirnya, responden yang bersedia membantu dalam pengisian kuesioner, dan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam memberikan dukungan secara moril maupun material kepada peneliti.

## REFERENSI

- Liliana, P. F. & Kadang, C. D. (2021) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11890>
- Livermore, D. (2010). *Leading with Cultural Intelligence*. USA: AMACOM.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja
- Pio, R. J. (2015). Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Rachmawati. (2011). dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Oceanografi LIPI. 22
- Riduwan, (2012). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2004). Teori Pengembangan Organisasi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sihotang, A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradnya Paramita, Jakarta
- Simanjuntak. P. J. (2005). Manajemen Evaluasi Kinerja, Jakarta: LPFE UI.
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Tan, N. & Nawawi, M. T. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi terhadap Kinerja Pegawai di Jakarta Utara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 1127-1136. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13508>
- Tiwana, A. (2000). Knowledge Management Toolkit, practical techniques for building a knowledge management system, New International Version.
- Tobing, P. L. (2007). Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Voon-Hsien Lee, Lai-Ying Leong, Teck-Soon Hew, Keng-Boon Ooi, (2013), "Knowledge management: a key determinant in advancing technological innovation?", *Journal of Knowledge Management*, 17(6), 848-872.
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908.
- Widayana. (2005). Meningkatkan Daya Saing Bisnis. Jakarta: Bayu Media Publishing
- Website Bank Mayapada Zuhul. Jakarta: Knowledge & Innovation
- Wijaya, Andre & Suhaji. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang.