



Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Papua Language Institute Kota Jayapura

Ribka Aprineldayanti Ginia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT,

Received: 16 Desember 2023

Revised : 24 Desember 2023

Accepted: 01 Januari 2024

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji dengan SPSS Motivasi memiliki nilai $0,219 > 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Untuk pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji dengan SPSS pengetahuan manajemen memiliki nilai $0,006 < 0,05$ yang artinya variabel pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Sedangkan hasil uji telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan variabel pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil uji dengan SPSS pengetahuan manajemen memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,930 > F$ tabel $3,24$ yang artinya variabel motivasi kerja dan pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute.

Kata kunci: motivasi, pengetahuan manajemen, kinerja karyawan

(*) Corresponding Author: neldaginia@gmail.com

How to Cite: Ginia, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Papua Language Institute Kota Jayapura. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10472142>.

PENDAHULUAN

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena adanya kedua faktor tersebut produktivitas tenaga kerja yang tinggi dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, jika tingkat produktivitas tenaga kerja menurun, hal itu menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas setiap karyawannya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya untuk mencapai hasil kerja dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan Salain (2020) kinerja mengalami penurunan dikarenakan Work From Home dan terjadi penurunan tingkat motivasi pegawai dalam bekerja.

Hal yang sama oleh Purwanto dkk (2020) yang mana banyak pegawai yang kehilangan motivasi kerjanya saat pandemi berlangsung. Hal tersebut dikarenakan suasana bekerja yang berbeda, bekerja di rumah banyak membuat bosan, permasalahan penggunaan internet, tidak adanya pantauan pimpinan secara langsung yang menyebabkan pegawai sering menunda-nunda dalam mengerjakan tanggung jawabnya, terdistraksi oleh media sosial, pekerjaan dan hiburan lainnya di rumah.

Sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan berakibat pada turunnya produktivitas kinerja perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sama dengan penelitian Asmawiyah dkk (2020) yang menyatakan bahwasannya terdapat sebuah hubungan positif dan signifikan yang terjadi antara motivasi kerja dengan kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Selain motivasi didalam pekerjaan pengetahuan juga perlu sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu pengetahuan manajemen. Pengetahuan manajemen merupakan rangkaian siklus kegiatan yang digunakan organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan sebagai aset intelektual untuk mencapai tujuan. Tung (2018: 3) mengatakan bahwa pengetahuan manajemen adalah rangkaian siklus kegiatan yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan sebagai aset intelektual bagi tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sistem operasi suatu perusahaan merupakan salah satu pasar modal yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Karena dalam sebuah lembaga negara, organisasi atau perusahaan, rakyat memiliki posisi yang sangat strategis.. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan fungsi manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak hanya menyangkut bahan baku, peralatan, mesin penghasil uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut tenaga kerja (personil) yang menguasai faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Menurut (Darmawan, D et al, 2020) dan (Al Farisi, Y, 2021) saat ini kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting untuk bisa mengantisipasi ancaman yang muncul pada organisasi. Namun kualitas kinerja sumber daya manusia tidak dapat direalisasikan apabila sumber daya manusia tidak memiliki keahlian dan skill yang dimiliki sehingga dibutuhkan

Kinerja pegawai akan mencapai hasil maksimal apabila didukung dengan pengetahuan (knowledge) yang dimiliki. Setiap pegawai di harapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pegawai mempunyai peran dalam meningkatkan organisasinya. Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa kita lihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh pegawai akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Maharani Br Ginting, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada bagaimana para personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sehingga berhasil tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai.

Adapun berdasarkan sumber informasi, mengenai masih rendahnya kinerja pegawai di lingkungan Papua Language Institute antara lain ditandai dengan pegawai sering datang terlambat ke kantor, kurangnya motivasi untuk bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, pulang lebih awal dari yang ditetapkan, dan tidak berupaya untuk meningkatkan kemampuannya atau keterampilannya.

Bertolak dari keadaan diatas, maka peneliti memandang perlu adanya penelitian yang mengungkapkan pengaruh variabel motivasi dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja. oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Papua Language Institute Kota Jayapura”

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Maruli (2020, hlm. 58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2015:233-239) yaitu gaji, supervise, hubungan kerja, penghargaan, dan keberhasilan.

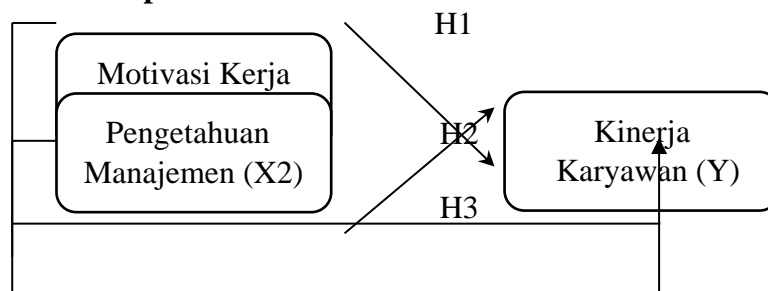
Manajemen Pengetahuan

Manajemen pengetahuan memperhatikan dan mempertimbangkan setiap aktivitas dalam sebuah perusahaan baik itu mengembangkan, mentransfer, menyimpan dan mengimplementasikan pengetahuan dan memainkan peran sebagai bagian penting yang jangan sampai terlewatkan, sebab manajemen pengetahuan yang akan membekali para karyawan dengan informasi yang dapat langsung direalisasikan apabila diperlukan di waktu yang tepat (Colnar dan Dimovski, 2020). Indikator manajemen pengetahuan menurut Andreas Budihardjo (2017), yaitu teknologi, prosedur kerja, pengetahuan pribadi.

Kinerja Karyawan

Dalam hal kinerja karyawan, (Weissheimer, J et al, 2019) mencatat bahwa karyawan menyadari konteks bisnis di mana mereka bekerja dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Bangun (2015:234) yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan bekerjasama

Kerangka Teori Dan Hipotesa



Gambar 1. Kerangka Teori

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengetahuan manajemen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X1) dan pengetahuan manajemen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui metode kuantitatif, atau penelitian berdasarkan filosofi positivisme, populasi atau sampel

tertentu dipelajari, data dikumpulkan, instrumen penelitian digunakan, data kuantitatif atau statistik dianalisis untuk menguji hipotesis. Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu. penelitian yang dilakukan dalam bidang kehidupan nyata, yang menurut tujuan bidangnya termasuk dalam kategori penelitian ekonomi. Karena sifat penelitiannya, tesis ini merupakan penelitian deskriptif analitis, yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk menjelaskan solusi masalah yang ada berdasarkan data, sehingga data juga disajikan, dianalisis dan diinterpretasikan. Selain itu, penulis. menggunakan penelitian kepustakaan (*free research*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang berbagai bahan yang terdapat di ruang perpustakaan. berupa buku dan dokumen.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini ada 3 karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu presentase perempuan lebih besar dari pada presentase laki-laki. Dimana perempuan memiliki presentase (70%) dengan 28 responden. Dan laki-laki memiliki presentase (30%) dengan 12 responden. Untuk karakteristik responden berdasarkan usia presentase usia yang berumur 15-25 tahun lebih besar daripada usia lainnya, yaitu memiliki persentase (67,5%) dengan 27 responden. Dimana untuk usia 26-35 tahun memiliki persentase (22,5%) dengan 9 responden, usia 36-45 tahun memiliki persentase (5%) dengan 2 responden, usia 46-55 tahun memiliki persentase (2,5%) dengan 1 responden, dan usia diatas 55 tahun memiliki persentase (2,5%) dengan 1 responden. Dan yang terakhir adalah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK dengan presentase (52,5%) dengan 21 responden. Sedangkan untuk D1/D2/D3/D4 memiliki presentase (10%) dengan 4 responden, untuk S1 memiliki presentase (27,5%) dengan 11 responden, dan S2 memiliki presentase (10%) dengan 4 responden.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas disimpulkan bahwa semua data valid karena semua r hitung yang sudah diuji oleh SPSS nilainya lebih tinggi dari 0,3120. Ini menandakan bahwa data yang diuji valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas disimpulkan bahwa semua data reliable karena semua nilai Cronbach's Alpha yang sudah di uji oleh SPSS memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Ini mendandakan bahwa data yang di uji reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas disimpulkan bahwa data yang diuji oleh SPSS normal. Hal ini karena Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai significant ($\alpha = 0.05$).

Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji Multikolinearitas disimpulkan bahwa nilai tolerance 0,347, dimana $0,347 > 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variable. Selain itu

nilai VIF 2,886, dimana $2,886 < 10,00$ maka artinya tidak terdapat multikolinearitas antar variabel.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel pengetahuan manajemen (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinan

Dari hasil uji koefisien determinan disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. dimana nilai R Square didapat 0,553 dan persentasenya sebesar (55,3%)

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian X1 Terhadap Y

Dari hasil uji X1 terhadap Y, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,219 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,251 < t$ tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

Pengujian X2 Terhadap Y

Dari hasil uji X2 terhadap Y, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,906 > t$ tabel 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F (Uji Simultan)

Dari hasil uji F (uji simultan) disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $22,930 > F$ tabel 3,24, sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute (PLI). Hasil uji dengan SPSS Motivasi memiliki nilai $0,219 > 0,05$ yang artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Sesuai dengan teori menurut Sedarmayanti (2015) mengenai indikator-indikator motivasi kerja seperti, gaji, supervise, hubungan kerja, penghargaan, dan keberhasilan. Dilihat dari indikator penghargaan, PLI atau Papua Language Institute kurang memberikan penghargaan kepada para karyawannya sehingga karyawannya kurang termotivasi. Dilihat dari indikator hubungan kerja di PLI tidak memberikan hubungan kerja yang nyaman sehingga karyawan PLI kurang termotivasi kerja sehingga kinerja karyawan PLI rendah. Selain itu indikator gaji juga sangat berpengaruh, dimana di PLI digaji di antara Rp 4.000.000 – Rp 10.000.000. dimana pendapatan segini bila di jayapura masih kurang apalagi dengan gaya hidup dan harga-harga yang mahal. Namun pada hasil penelitian ini peneliti tidak menambahkan gaji perbulan pada kuisioner.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institue. Hasil uji dengan SPSS pengetahuan manajemen memiliki nilai $0,006 < 0,05$ yang artinya variabel pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Hal ini sesuai dengan teori menurut Andreas Budihardjo (2017) mengenai indikator-indikator yang

mempengaruhi pengetahuan manajemen seperti teknologi, prosedur pekerjaan dan pengetahuan pribadi. Dilihat dari indikator teknologi, di PLI sendiri setiap karaywannya sudah memiliki smartphone dan difasilitasi dengan computer jadi tentunya dengan adanya teknologi ini dapat membuat kinerja karywan menjadi optimal. Dilihat dari indikator pengetahuan pribadi mayoritas 52,5% sudah menempuh Pendidikan SMA dimana hal ini sudah termasuk baik apabila dijayapura dan sisanay 47,5% sudah menempuh pendidiakn D1/D2/D3/S1 dan S2.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Hasil uji dengan SPSS pengetahuan manajemen memiliki nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung } 22.930 > F \text{ tabel } 3,24$ yang artinya variabel motivasi kerja dan pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Papua Language Institute. Hal ini sesuai dengan teori menurut Bangun (2015) mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan bekerja sama. Dari indikator kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan ketepatan waktu tentunya dengan gaji (indikator motivasi kerja) dan teknologi (indikator pengetahuan manajemen) dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Hal ini sesuai dengan hasil uji dimana kedua variabel independent (motivasi kerja dan pengetahuan manajemen) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah yang pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai $0,219 > 0,05$ berarti tidakj berpengaruh signifikan karena lebih besar dari pada 0,05, kedua pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $0,006 < 0,05$ berarti berpengaruh signifikan karena kurang dari pada 0,05, ketiga motivasi dan pengetahuan manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikana bahwa kedua variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Ini sesuai dengan hasil uji F dimana didapat nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai $F \text{ hitung } 22.930 > F \text{ tabel } 3,24$.

DAFTAR PUSTAKA

- Ersa, Nita. 2021. PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BUPATI GOWA. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Hanafi, Muhammad dkk. 2021. Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto Daihatsu Samarinda. Borneo Student Research, Vol. 3, No. 1
- Inando, Eric. 2021. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Kartini Kartono, Op.Cit, hlm. 27.
- Nareswara, G. A. dan Trianasari. 2020. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI

- HOTEL GRAN SURYA SERIRIT. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2
- Pratama, Yudhistira dan Sri Astuti P. 2023. Peran Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT.PLN Indonesia Sektor Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 4, No. 2
- Said, Muh dkk. 2020. KNOWLEDGE MANAGEMENT DAN PENGARUHNYA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA BADAN PEMBENTUKAN PERATURAN DAERAH DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TAKALAR. *Journal of Public Policy and Management*, Vol. 2, No. 2
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. *KINERJA KARYAWAN*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung
- Suharsimi Arikanto, Op.Cit. hlm 195 60
- Wulandari, P. Ayu Asri dan I. W. Bagia. 2020. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 2
- JAFAR, A. K. (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *15*, 16-23.
- SUGANDHI, D. (2014). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN. 36-43.
- Nurul Alfiah, M. A. (2022). PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN MOTIVASI. *Vol.5*, 101-110.