

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DISUSUN OLEH: NAMA:

RENDY SUMADINATA NIM:

115190216

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang beranda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa ~ Rendy Sumadiri UI

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) _____ : 11.01.1902.11.6

Program Studi Sarjana Ekonomi Manajemen

Alamat [Redacted]

Tempat, Tanggal dan Waktu _____

IIP [Redacted]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan laporan, pernyataan saya ini

- 1 Melakukan plagiat/menyontek.
- 2 Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya.
- 3 Menggunakan data tidak tentu kemampuan data,
- 4 Melalui siaran pers perusahaan tidak (hal ini Jun, smp Al.untar dan manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat menyema)

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembebasan nilai IPK maksimal 2 (dua) semester kemudian apabila hal ini terbukti setelah lulus ujian skripsi/penelitian, jika saya bersedia dan akan batal, jujur, dan kelulusannya

Demikian surat pernyataan ini saya buat (lengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun)

Jakarta, 28 Desember 2022



Rendy Sumadiri UI

Catatan:

Asli dikembalikan ke jurusan Administrasi Manajemen dan difotokopi untuk mahasiswa yang bersangkutan,

- 2 Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus, ujian dan reksi


UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RENDY SUMADINATA
N. P. M. : 115190216
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Jakarta, 28 Desember 2022

Pembimbing,



(I GEDEADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

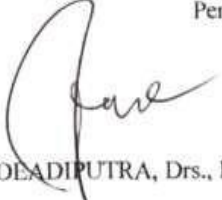
NAMA : RENDY SUMADINATA
N. P. M. : 115190216
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji : -M. TONY NAWAWI, Drs., M.M.
-NURYASMAN MN, S.E., M.M., Dr.
-I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 20 Januari 2023

Pembimbing,


(I GEDEADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- A. **RENDY SUMADINATA** (115190216)
- B. THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND MANAGEMENT KNOWLEDGE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
- C. Xiv + 53 Pages, 2022, 18 tabels, 3 pitures, 4 attachments
- D. HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
- E. Abstract: *The title of this research is The Effect of Work Motivation and Management Knowledge on Employee Performance 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 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 LOGITSIK INDONESIA.*
- F. References list 45
- G. I GEDE ADIPUTRA ,Drs., M.M.,Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI JAKARTA

- A. **RENDY SUMADINATA** (115190216)
- B. **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
- C. Xiv + 53 Halaman, 2022, 18 tabel, 3 gambar, 4 lampiran
- D. **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
- E. Abstrak: Judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengetahuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan 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 kuisisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang di kumpulkan 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 LOGITSIK INDONESIA.
- F. Daftar acuan 45
- G. **I GEDE ADIPUTRA** ,Drs., M.M.,Dr.

**“Life is to suffer,to survive,
you must find meaning in suffering”**

-Friedrich Nietzsche-

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta dan teman-teman saya yang telah mendukung saya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah agar dapat memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, motivasi dan semangat kepada penulis, sehingga dapat diselesaikannya skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan dalam bimbingan serta pengarahan yang mudah dimengerti dan juga memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini. Sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara memberikan bantuan dan arahan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Keluarga tercinta Almarhum papi Sumadi Rahardja, Mami Ratna, Kakak Reynaldo yang selalu memberikan dukungan baik secara finansial maupun non finansial yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tarumanagara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjalankan studi dan menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Teman-teman satu angkatan dan seperjuangan saya Vincentius Riyanto Putra , Justine Samantha , Andri Leonard , dan masih banyak lagi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memotivasi saya,

berbagi informasi, serta pengetahuan selama proses pembelajaran di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

7. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari tata bahasa maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan peneliti. Karenanya peneliti dengan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Peneliti berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kemajuan ilmu pada umumnya dan kemajuan pada bidang pendidikan khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 20 Desember 2022

Penulis

(Rendy Sumadinata)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
C. Kaitan antara Variabel-Variabel.....	20
D. Penelitian Yang Relevan.....	23
E. Kerangka Pemikiran	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN.....	27
A. Desain Penelitian.....	27
B. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel.....	27
C. Operasional Variabel	28
D. Teknik Pengambilan Sampel	34
E. Analisis Data.....	34
BAB IV.....	37

ANALISIS & PEMBAHASAN	37
A. Deskripsi Subyek Penelitian	37
B. Hasil Analisis Data	40
C. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V	52
KESIMPULAN DAN SARAN	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	76
HASIL TURNITIN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian yang relevan	23
Tabel 3.1	Dimensi Operasional Motivasi Kerja.....	29
Tabel 3.2	Dimensi Operasional Pengetahuan Manajemen.....	30
Tabel 3.3	Dimensi Operasional Kinerja Karyawan	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Konvergen (<i>Average Variant Extracted</i>)	39
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Deskriminan (<i>Cross Loading</i>)	40
Tabel 4.6	Hasil Analisis Reliabilitas Konsistensi Internal	41
Tabel 4.7	Hasil Analisis Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	42
Tabel 4.8	Hasil Reabilitas Indikator (<i>Loading Factor</i>)	43
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinansi	44
Tabel 4.10	Hasil Uji Relevansi Prediktif	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Effect Size.....	45
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis 1	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Hipotesis 2	47
Tabel 4.13	Rekapitulasi Pengujian Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Faktor Outer Model.....	39
Gambar 4.2 Gambar Bootstrapping.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	58
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data.....	63
Lampiran 3 Hasil Output PLS.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awalnya sumber daya manusia sangat perlu 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 orang lain melakukan tugas-tugas pendidikan, pelatihan, membayar, memotivasi dan merawat. karena orang-orang 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 perusahaan. 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. karena motivasi kerja yang tinggi dari PT.Chandra Ekajaya Logistik Indonesia, para karyawan bekerja lebih keras di tempat kerja mereka. Sebaliknya pada saat motivasi kerja rendah, karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, dalam hal ini merupakan peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi harus makin ditingkatkan. terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi

untuk bekerja lebih giat. melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. sehingga kinerja kerja karyawan akan tercipta lebih baik.

Pengetahuan manajemen merupakan sumber daya yang benar-benar penting bagi sebuah perusahaan. semakin banyak informasi yang dimiliki petinggi perusahaan, semakin progresif perkembangan perusahaan tersebut. Tetapi perusahaan yang memiliki banyak pengetahuan kualitas belum tentu dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang sama, sebab oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem manajemen pengetahuan (KMS). untuk mendapatkan informasi yang maksimal. KMS atau sistem manajemen informasi dapat membantu perusahaan berbagi informasi tentang proses bisnis, permasalahan yang muncul di setiap departemen kerja dan pengalaman tentang hal-hal di luar pekerjaan, yang gunanya untuk mengembangkan pengetahuan karyawan perusahaan. Proses menciptakan, mengumpulkan, membagikan, menggunakan serta mengelola suatu informasi dan pengetahuan pada suatu perusahaan dapat di artikan sebagai pengetahuan manajemen. Tujuannya, agar pengetahuan itu dapat digunakan dalam pengambilan keputusan yang baik untuk mendukung strategi bisnis.

Pada PT.Chandra Ekajaya Logistik Indonesia kondisi pengetahuan pada karyawan dapat di katakan sudah cukup baik karena tiap karyawan bisa di katakan cukup berkompeten di bidangnya masing-masing. Kekuatan atau kesuksesan perusahaan dapat terlihat dari kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan keberhasilan kepada perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan aspek penting yang sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kemajuan serta untuk bertahan pada

persaingan nasional maupun internasional yang tidak stabil (Sunyoto Danang, Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia ,Yogyakarta, Erlangga, 2002, hlm. 97.)

Berdasarkan Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012:312) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk menggerakkan orang tersebut untuk memiliki rasa keinginan melakukan sesuatu. Mengetahui pentingnya motivasi, orang yang tidak termotivasi tidak memiliki hasil kerja yang baik. perusahaan dapat mengenali karyawan yang telah melakukan pekerjaan terbaik untuk perusahaan mereka, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kutipan dari Malayu SP Hasibuan (2007:34) mencatat bahwa: “Kinerja (efisiensi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan *skill*, pengalaman dan ketaatan serta dengan waktunya.” Kinerja adalah perilaku aktual karyawan dalam bekerja dan hasil yang dicapai dalam bekerja. Efisiensi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan, dengan kata lain efisiensi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Prestasi adalah hasil dari kerja seseorang berdasarkan kebutuhan tugas berdasarkan (Bangun, 2012:231). Juliyanawati., (2011) mengatakan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia adalah perusahaan pelayaran cargo. Layanan yang ditawarkan kepada pelanggan adalah pengiriman barang dari gudang mereka dan langsung di kirim ke pelabuhan yang mana di pelabuhan tersebut akan dimuat kedalam kapal barang sesuai dengan tujuan pengiriman. Pelayanan jasa tersebut dilakukan karena perusahaan meyakini bahwa banyak perusahaan barang tidak memiliki armada sendiri untuk mengirim barang tersebut ke pelabuhan untuk di tersebar di seluruh wilayah dan

memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja yang dicapai diharapkan berdampak pada kemajuan dan perkembangan PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia. Terdapat dua elemen kunci motivasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada sumber daya manusia, yaitu kebutuhan persyaratan untuk tindakan dan tujuan. Kadarisma, 2012:276 menyatakan bahwa komponen motivasi merupakan arah perilaku bagi pekerja dalam mencapai tujuan serta kekuatan perilaku yang dapat menentukan seberapa kuat upaya pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pada deskripsi di atas, kajian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi bisnis. Karena pernyataan tersebut, penelitian ini mendapat judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGETAHUAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.CHANDRA EKAJAYA LOGISTIK INDONESIA”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang memiliki hubungan pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan:

1. Tidak saling memotivasi sesama karyawan dengan baik dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan
2. Tidak saling memberikan pengetahuan manajemen yang baik dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan
3. Motivasi kerja dan pengetahuan manajemen merupakan aspek yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kurangnya Pengetahuan manajemen yang baik dapat menurunkan kinerja karyawan.
5. Kurangnya Motivasi kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

6. Kondisi pengetahuan manajemen pada PT. Chandra Ekajaya Logistik memiliki kemungkinan kurang baik karena kurangnya informasi dari atasan maupun sesama karyawan
7. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sehingga menghambat motivasi kerja pada PT. Chandra Ekajaya Logistik
8. Pimpinan kurang mampu memotivasi kerja dan memberikan pengetahuan manajemen yang cukup baik pada karyawan karena keterbatasan waktu

C. Batasan Masalah

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan batasan masalah yang dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar menjadi lebih terarah. Pembatasan tersebut meliputi:

1. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.
2. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chandra Ekajaya Logistik?
2. Apakah terdapat pengaruh pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan PT.Chandra Ekajaya Logistik?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada PT.Chandra Ekajaya Logistik?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan manajemen dengan kinerja karyawan pada PT. Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Chandra Ekajaya Logistik Indonesia.

2. Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pembelajaran bagi PT.Chandra Ekajaya Logistik Indonesia dalam pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal.

2.Manfaat Teoritis

Peneliti ini sebagai pengembangan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2000).Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial, Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial, Yogyakarta: Gava Media.
- Amstrong, M, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan
- As'ad, Moh. (2002). Psikologi Industri.Yogyakarta: Liberty.
- Benchmark. Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Budihardjo, A (2017), *Knowledge Management Efektivitas Berinovasi Meraih Sukses*.
- Dalkir, Kimiz. (2011). Knowledge Management in Theory and Practice, Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann
- Davidson, Carl and Philip Voss, (2003) *Knowledge Management, An Introduction to creating competitivee advantage*. New Delhi. *Intellectual Capital Vision Book*.
- Deewar Mahesa, (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Moderating Variable (Studi Kasus PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java).Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Desler, G. (2009). Manajemen SDM.Jakarta: Indeks.
- Gouzali Saydam, (2005). Motivasi Kerja.Penerbit: PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Grafindo Persada.
- Grant, R.M. (2000). Toward a Knowlwdge Management Based Theory Of The Firm. Strategic
- Hasibuan, Malayu S. P., (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.Bumi Aksara, Jakarta.

- Hasibuan, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herawati. (2015). dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. International Paint*.
- Juliyawati. (2010). dengan judul *penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Global Indonesia*.
- Kerlinger. Fred N. (2004). *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.
- Kuswadi, (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan*. Penerbit: PT. ElexMedia Komputindo, Jakarta.
- Linda Firnindia. (2008). dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara*.
- Livermore, D. (2010). *Leading with Cultural Intelligence*. USA: AMACOM.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Management Journal*. Vol.17. Hal 109-122.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salembah Empat.
- Marihot T. E. Hariandja, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Gramedia, Jakarta.
- Mathis, R. L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya*
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja
- Namawi, (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gajah Mada University Press

- Nawawi, Ismail. (2012). Manajemen Pengetahuan: Knowledge Management. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta
- Nurlaila, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ternate: Penerbit LepKhair.Panggabean. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: PT Agro Media Pustaka.
- Optimalisasi Media Pembelajaran. Jakarta: Grasindo
- Penerbit: CV. Rosda Karya, Bandung.
- Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pio R. J. (2015). Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual
- PT Gramedia Pustaka Utama
- 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.
- Rivai, Viethazal, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, (2012) Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Penerbit Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2004). Teori Pengembangan Organisasi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P., (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siemens, A.G, (2000) “Organizing Knowledge Management in a large Enterprise”, APQC KM
- Sihotang, A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pradnya Paramita, Jakarta
- Simanjuntak. P. J. (2005). Manajemen Evaluasi Kinerja, Jakarta: LPFE UI.
- Sofyan dan Haryanto. Jakarta PT. Elex Media Komputindo. Angkowo, R, dan Kosasih, A. (2007).
- Stephanus (2011). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Performa Kinerja Organisasi. Jakarta: Information Systems Department, School of Information Systems, Binus University.
- Sugiono. (2005). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara Bandung
- Sugiono. (2006). Metode Penelitian. Alfabeta, Jakarta
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D, (2012). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keenam belas. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, (2003). Pengantar Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Amus.
- Sundiman, D., & Putra., S.S. (2016). Knowledge management role on creating service excellence: Case study on building materials supermarket in the city of Sampit-Indonesia. Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society. ACM, 2016.
- Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Derema. Vol.10. No.1, Hal, 22- 60.
- 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.
- Tohardi, Ahmad ,(2002), Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura , Cv.Mmandar Maju, Bandung.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2005). Performance Appraisal
- Veithzal Rivai, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- 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. Knowledge & Innovation. Jakarta:
- Wijaya, Andre & Suhaji, (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. Semarang.
- Zulkifli. (2005). Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen. UIR Press

