

## **Pengaruh Motivasi Kerja dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional PT Container Sukses Logistik, Jakarta Utara**

Ahmad Suhaemi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Jalan Surya Kencana No.1, Kecamatan Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417, Indonesia

***\*asuhaemi0@gmail.com***

### **Kata Kunci**

motivasi kerja;  
knowledge  
management;  
kinerja karyawan

**Abstrak** Penelitian ini dilakukan di PT Container Sukses Logistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan PT. Container Sukses Logistik, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sampel sebanyak 37 karyawan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis (T dan F). hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hasil uji hipotesis dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,521 > 2,030$ ), hal ini diperkuat dengan probability significance  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik. Motivasi dan Knowledge Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi  $Y = 7,612 + 0,373X_1 + 0,431X_2$  dan diperoleh hasil uji hipotesis dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $18,299 > 2,880$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p$  value  $< Sig$   $0,050$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik.

### **Keywords:**

work motivation;  
knowledge  
management;  
employee  
performance

**Abstract** This research was conducted at PT Container Sukses Logistik which aims to determine the effect of Work Motivation and Knowledge Management on Employee Performance of PT. Container Sukses Logistik, both partially and simultaneously. The method used is saturated sampling using a sample of 37 employees. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation test, coefficient of determination analysis and hypothesis test (T and F). The hypothesis test obtained with a value of  $T_{hitung} > T_{tabel}$  or ( $4.813 > 2.030$ ), this is strengthened by a probability significance of  $0.00 < 0.05$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted meaning there is a partial significant influence between motivation on employee performance at PT Container Sukses Logistik. Knowledge Management has a positive and significant effect on employee performance. This is based on the results of the regression test obtained by the regression equation  $Y = 13.569 + 0.625 X_2$  and the results of the hypothesis test obtained with a value of  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5.521 > 2.030$ ), this is strengthened by a probability significance of  $0.00 < 0.05$ , thus  $H_0$  is rejected and  $H_2$  is accepted meaning there is a significant influence partially between Knowledge Management on employee performance at PT Container Sukses Logistik. Motivation and Knowledge Management have a positive and significant effect on employee performance. This is based on the results of the regression test  $Y = 7.612 + 0.373X_1 + 0.431X_2$  and the results of the hypothesis test obtained with a value of  $F_{hitung} > F_{tabel}$  or ( $18.299 > 2.880$ ), this is also strengthened by a  $p$  value  $< Sig$   $0.050$  or ( $0.00 < 0.05$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means there is a significant influence simultaneously between motivation and Knowledge Management on employee performance at PT Container Sukses Logistik.

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis, terutama di sektor logistik yang bergerak cepat dan dinamis, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga kontribusi terhadap efisiensi dan kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang mempengaruhi semangat dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Dua faktor penting yang sering menjadi perhatian adalah motivasi kerja dan manajemen pengetahuan (knowledge management). Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sementara itu, knowledge management adalah proses pengelolaan informasi dan pengetahuan yang memungkinkan karyawan untuk berbagi, mengakses, dan memanfaatkan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari.

PT Container Sukses Logistik yang beroperasi di kawasan Jakarta Utara, kinerja karyawan di divisi operasional sangat krusial karena divisi ini bertanggung jawab langsung atas kelancaran proses pengiriman dan penerimaan barang. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan, termasuk PT Container Sukses Logistik (CSL).

Di tengah dinamika bisnis yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga reputasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, dan dua di antaranya yang menonjol adalah motivasi kerja dan knowledge management. Menurut (Torang, 2019), kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan.

PT Container Sukses Logistik mengalami penurunan kinerja karyawan yang signifikan dari akhir tahun 2022 hingga pertengahan 2023. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase kinerja yang menurun dari 74,14% pada Desember 2022 menjadi 72,57% pada Mei 2023. Penurunan ini terjadi secara merata di tiga aspek penilaian, yaitu Tampilan, Hasil Kerja, dan Kompetensi, yang menunjukkan adanya masalah kinerja yang menyeluruh. Fenomena ini didukung oleh data individu di mana kinerja karyawan bernama Tsaplin turun dari 79% (Baik) menjadi 72% (Cukup) dalam kurun waktu tersebut. Meskipun ada fluktuasi pada karyawan lain, tren penurunan rata-rata perusahaan secara keseluruhan mengindikasikan bahwa perlu adanya evaluasi dan perbaikan manajemen kinerja untuk mengatasi fenomena ini.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memicu semangat dan tekad karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi, produktivitas, dan kreativitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat

menyebabkan penurunan kualitas kerja, absensi, dan tingkat turnover karyawan. Menurut Dhian Gering (2017:22) menyatakan bahwa motivasi berhubungan dengan usaha dan dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi, knowledge management (KM) juga memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja. KM mencakup proses identifikasi, penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan kolektif di dalam organisasi. Menurut Walczak, dalam Intezari (2017:474), mendefinisikan KM sebagai setiap proses yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan, dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan Di PT CSL, di mana efisiensi operasional sangat bergantung pada kelancaran alur informasi, implementasi KM yang efektif dapat memastikan bahwa pengetahuan dan pengalaman karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memecahkan masalah, meningkatkan inovasi, dan membuat keputusan yang lebih baik.

Meskipun PT CSL telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat indikasi bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Isu-isu seperti penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, dan kurangnya inisiatif dari karyawan mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan knowledge management mungkin belum terintegrasi sepenuhnya dalam budaya kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja dan knowledge management terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional di PT Container Sukses Logistik, Jakarta Utara.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja, knowledge management, dan kinerja karyawan, yang memberikan landasan empiris untuk studi ini. Menurut Retno Wulansasi (2020) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta" menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, dengan koefisien determinasi sebesar 45%.

Hasil ini sejalan dengan temuan Roni Fadli dan Hasanudin (2020) dalam "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat", yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi melalui pengakuan dan komunikasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan di organisasi non-profit. Selain itu, Wahyudi (2019) dalam "Pengaruh Knowledge Management Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua" mengungkapkan bahwa knowledge management dan motivasi secara simultan berkontribusi sebesar 52% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan knowledge management berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, serta menyajikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh manajemen PT CSL untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif

dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dengan karakteristik serupa yang ingin mengoptimalkan potensi karyawannya.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memicu semangat dan tekad karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi, produktivitas, dan kreativitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, absensi, dan tingkat turnover karyawan. Menurut Dhian Gering (2017) motivasi berhubungan dengan usaha dan dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai berbagai tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi, *knowledge management* juga memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja. KM mencakup proses identifikasi, penciptaan, penyimpanan, berbagi, dan pemanfaatan pengetahuan kolektif di dalam organisasi. Menurut Walczak dalam (Intezari, 2017), mendefinisikan *knowledge management* sebagai setiap proses yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan, dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Pada PT CSL, di mana efisiensi operasional sangat bergantung pada kelancaran alur informasi, implementasi *knowledge management* yang efektif dapat memastikan bahwa pengetahuan dan pengalaman karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal untuk memecahkan masalah, meningkatkan inovasi, dan membuat keputusan yang lebih baik.

Meskipun PT CSL telah berupaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat indikasi bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Isu-isu seperti penurunan produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, dan kurangnya inisiatif dari karyawan mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan *knowledge management* mungkin belum terintegrasi sepenuhnya dalam budaya kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh motivasi kerja dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Divisi Operasional di PT Container Sukses Logistik, Jakarta Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, serta menyajikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh manajemen PT CSL untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dengan karakteristik serupa yang ingin mengoptimalkan potensi karyawannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja berperan penting dalam

meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017:109) menyebut motivasi sebagai elemen atau hal yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja terdiri dari empat indikator yaitu: 1) Mengikut sertakan 2) Komunikasi 3) Pengakuan 4) Wewenang.

### ***Knowledge management***

*Knowledge management* merujuk pada proses pengelolaan pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi, termasuk penciptaan, penyimpanan, distribusi, dan penggunaan informasi atau pengetahuan secara efektif oleh karyawan. Manajemen pengetahuan membantu. Menurut Sivan, dalam (Intezari, 2017), menggambarkan sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Menurut David Gurten (2017) terdiri dari tiga indikator yaitu: 1) *Personal Knowledge*, 2) *Job Procedure*, 3) *Technology*.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di bagian operasional, yang merupakan bagian penting dalam menjalankan proses logistik secara lancar dan efektif. Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja terdiri dari lima indikator yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab 4) Kerja sama, 5) Inisiatif.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah jumlah area generalisasi yang meliputi objek dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian mengambil kesimpulan. Sugiyono (2019), menyatakan bahwa sampel merupakan jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi.

Dalam proses pengambilan sampel, dapat digunakan sampling jenuh. Sugiyono (2019) juga berpendapat bahwa sampling jenuh merupakan metode untuk menentukan sampel di mana seluruh anggota populasi dimanfaatkan sebagai sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh karyawan PT Container Sukses Logistik yang berjumlah 37 orang.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 9,162 + 0,754 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 39,8% sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai

t hitung > t tabel atau ( $4,813 > 2,030$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik.

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 13,569 + 0,625 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,682 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh Knowledge Management ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ( $5,521 > 2,030$ ), hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,00 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi ( $X_1$ ) dan Knowledge Management ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,612 + 0,373X_1 + 0,431X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,720 artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan Knowledge Management ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 51,8% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $18,299 > 2,880$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig } 0,050$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik.

## SIMPULAN

Motivasi dan *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,612 + 0,373X_1 + 0,431X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,720 artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) dan Knowledge Management ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 51,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $18,299 > 2,880$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig } 0,050$  atau ( $0,00 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan Knowledge Management terhadap kinerja karyawan pada PT Container Sukses Logistik.

Perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada karyawan berprestasi dengan memberikan penghargaan atau reward. Perusahaan juga perlu mendengar masukan karyawan untuk solusi terbaik dan melihat pencapaian di atas standar. Selain itu perlu ditingkatkan integrasi KM dalam budaya kerja untuk berbagi pengetahuan lebih efektif.

## PENGHARGAAN

Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang atas dukungan akademis yang diberikan selama proses penelitian ini. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada manajemen PT Container Sukses Logistik yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data serta kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(2), 280-286.
- Khairul, R., & Rinaldo, J. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 3 Lubuk Basung. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 3(2), 177-189.
- Kosali, A. Y., & Nabila, K. Z. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 19(2), 162-177.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137-148.



- Retno Wulansasi. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol. 3 No. 1, ISSN: 2622-8882.
- Rohana, S. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Roni Fadli, Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'an Ciputat. *Jurnal Jenius Unpam*, Vol. 4, No. 1 E-ISSN : 2598-9502.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Teguh, H., & Hadiyanti, S. U. E. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1363-1371.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Knowledge Management Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Syariah Mangga Dua. *Scientific Journal of Reflection*, Vol. 2 No. 3, ISSN: 2621-3389.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.