

## Pengaruh Motivasi Kerja dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

Rahmat Khairul<sup>1\*</sup>, Jhon Rinaldo<sup>2</sup>, Sunreni<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [rahmatkhairul010998@gmail.com](mailto:rahmatkhairul010998@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Untuk menguji pengaruh indikator manakah yang dominan dari motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung, Untuk menguji dan menganalisis pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung dan Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung . Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMPN 3 Lubuk Basung dengan jumlah 55 orang, dengan teknik total sampling. Metode penelitian adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil Penelitian Indikator dominan pada kinerja pegawai indikator yang dominan **kerjasama** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,58 atau 91,60%, motivasi indikator dominan adalah **Need for power** dengan TCR 89,00% dan manajemen pengetahuan indikator dominan adalah **people** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 atau 91,40%, Hipotesis pertama mengenai variabel motivasi kerja diketahui bahwa  $t\text{-hitung } 1,224 < t\text{-tabel } 2,007$  dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,227 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung, Hipotesis kedua mengenai variabel manajemen pengetahuan diketahui bahwa  $t\text{-hitung } 2,355 > t\text{-tabel } 2,007$  dan nilai signifikansi variabel manajemen pengetahuan adalah 0,022 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung dan Hipotesis ketiga mengenai variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan diketahui bahwa  $F\text{-hitung } 4,988 > F\text{-tabel } 2,78$  dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan adalah 0,010 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan Dan Kinerja Pegawai

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine and analyze To test the influence of which indicators are dominant from work motivation, knowledge management and employee performance of SMPN 3 Lubuk Basung, To test and analyze the influence of work motivation on employee performance of SMPN 3 Lubuk Basung, To test and analyze the influence of knowledge management on employee performance of SMPN 3 Lubuk Basung and To test and*

*analyze the influence of work motivation and knowledge management on employee performance of SMPN 3 Lubuk Basung. The type of research used in this study is quantitative research. Data collection methods are carried out by interview, questionnaire and documentation. The population in this study were all employees of SMPN 3 Lubuk Basung with a total of 55 people, with a total sampling technique. The research method is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with t-test and F-test. Research Results Dominant indicators on employee performance, the dominant indicator of cooperation has an average value of 4.58 or 91.60%, the dominant indicator of motivation is Need for power with a TCR of 89.00% and the dominant indicator of knowledge management is people has an average value of 4.57 or 91.40%, The first hypothesis regarding the work motivation variable is known that the t-count is 1.224 < t-table 2.007 and the significance value of the work motivation variable is 0.227 where this value is greater than 0.05, this means that the work motivation value has no significant effect on the performance of SMPN 3 Lubuk Basung employees, The second hypothesis regarding the knowledge management variable is known that the t-count is 2.355 > t-table 2.007 and the significance value of the knowledge management variable is 0.022 where this value is smaller than 0.05, this means that the knowledge management value has a significant effect on the performance of SMPN 3 Lubuk Basung employees and The third hypothesis regarding the work motivation and knowledge management variables It is known that F-count 4.988 > F-table 2.78 and the significance value of the work motivation and knowledge management variables is 0.010 where this value is smaller than 0.05, this means that the value of work motivation and knowledge management has a significant effect on the performance of SMPN 3 Lubuk Basung employees.*

**Keywords:** *Work Motivation, Knowledge Management and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung adalah faktor motivasi kerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja agar kinerja pegawai meningkat (Hasibuan, 2016). Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Motivasi penting diberikan kepada pegawai karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan agar seseorang dapat melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan masalah dari dimensi kebutuhan berprestasi yaitu kurangnya kesempatan pegawai untuk mengembangkan potensi yang terdapat di dalam dirinya dan masalah dari dimensi kebutuhan berafiliasi yaitu kurangnya keinginan pegawai untuk mengerjakan tugas

dengan baik serta kurangnya dorongan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan di pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah manajemen pengetahuan. Dengan pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan sehingga perlu dikelola dengan baik dengan cara mengintegrasikan pengetahuan ke dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan manajemen pengetahuan. Walaupun pengetahuan merupakan milik individu namun dapat dimanfaatkan oleh organisasi dengan tetap memberikan kebebasan pengembangannya kepada individu tersebut yang pada akhirnya pengetahuan tersebut akan menjadi milik dari organisasi. Seluruh pengetahuan yang dimiliki dalam organisasi dapat diidentifikasi dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan menghasilkan berbagai inovasi.

Manajemen pengetahuan adalah rangkaian upaya untuk mengoptimalkan dan mengembangkan kondisi internal organisasi yang berkaitan dengan semua proses dan praktek hubungan yang berkaitan dengan pengetahuan, dalam rangka memenuhi tujuan organisasi (Omotayo, 2015). Manajemen pengetahuan merupakan syarat khusus bagi organisasi, karena berguna untuk mengetahui bagaimana mengerjakan sesuatu dengan cara yang lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi yang sukses akan menjadikan anggota atau pegawainya mampu memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan. Manajemen pengetahuan merupakan suatu pengorganisasian pengetahuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi. Manajemen pengetahuan merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan/instansi. Dengan penerapan manajemen pengetahuan maka pengetahuan akan dapat dikelola dengan baik, sehingga pengetahuan individu yang beragam menjadi mudah dipadukan agar dapat menjadi pengetahuan organisasi (Haryanto dan Effedy, 2017).

### **Rumusan Masalah**

1. Indikator manakah yang dominan dari motivasi kerja, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung?
3. Apakah manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung?
4. Apakah motivasi kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian kinerja**

Menurut (Emron Edison, 2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Suparno, 2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut (Mangkunegara, 2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut ( Muhammad Sandy, 2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Hasibuan,2016) indikator kinerja beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja.

1. Kesetiaan  
Penilai menilai kesetiaan pekerjaan dalam jabatan dan organisasi dicerminkan oleh kesetiaan pegawai dilingkungan tempat berkerjanya. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Prestasi  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian pekerjaannya. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerja sama  
Kesediaan pegawai untuk mampu beradaptasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
5. kedisiplinan  
Adanya penilaian kedisiplinan yang dinilai pada suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan memenuhi kewajibannya.

### Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2014) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Risky Nur Adha (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masingmasing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kemudian menurut Danim (2012:2) motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

### Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) motivasi kerja yaitu:

1. *Need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
2. *Need for affiliation*, (kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. *Need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

### Manajemen Pengetahuan

Menurut Walczak (2017, hlm.474) mendefinisikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses (baik kebijakan formal atau metode pribadi informal) yang memfasilitasi penangkapan, distribusi, pembuatan dan penerapan pengetahuan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan Sivan dalam Intezari (2017, hlm.474) menggambarkannya sebagai seperangkat keyakinan dan praktik bersama tentang pengetahuan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen pengetahuan merupakan seperangkat keyakinan atau praktik mengenai pengetahuan sehingga dapat dijadikan acuan dalam mengambil keputusan.

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang tinggi akan mendorong produktivitas pada pegawai tersebut, hal tersebut berarti bahwa manajemen pengetahuan harus dikelola dengan baik guna mencapai keunggulan sumber daya manusia. Didukung dengan fasilitas, sarana, dan alat-alat modern yang akan mempermudah proses berjalannya konsep manajemen pengetahuan

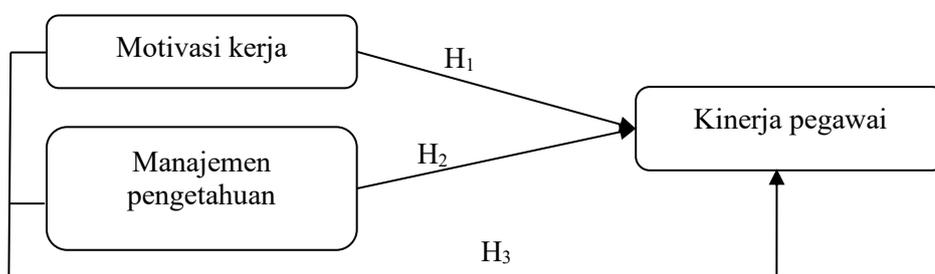
### Indikator Manajemen Pengetahuan

Ada tiga elemen penting yang saling berkaitan saat ingin menerapkan manajemen pengetahuan, Alvin Soleh (2015) yaitu:

1. **People.** Sebagai pelaku dari proses pengetahuan manusia manajemen pengetahuan akan tercipta dengan adanya orang. Orang merupakan awal dasar terbentuknya suatu manajemen pengetahuan. Tidak adanya orang maka manajemen pengetahuan tidak akan ada
2. **Process.** Memastikan bahwa manajemen pengetahuan dibutuhkan dalam proses bisnis. Sebuah proses yang baik dan benar sesuai dengan proses maka akan terjadinya kemudahan dalam mencapai tujuan
3. **Technology.** Alat pendukung dari proses pengetahuan suatu proses manajemen pengetahuan di mana akan terjadinya penyimpanan dan kemudahan menggunakan informasi dengan menerapkan teknologi yang baik

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Menurut (Sugiyono,2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

H<sub>2</sub>: Diduga manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

Diduga motivasi kerja dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di SMPN 3 Lubuk Basung, kecamatan lubuk basung. Kabupaten agam, Prop. Sumatera Barat. Dimana objeknya diambil adalah SMPN 3 Lubuk Basung.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Sedangkan data kuantitatif yang diperoleh dinyatakan dalam bentuk angka angka atau dalam bentuk satuan dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik.

#### **2. Sumber Data**

Data Primer

Data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai SMPN 3 Lubuk Basung sejumlah 55 orang.

#### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 55 pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi < 0,05.

#### **2. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,10. Jika nilai  $VIF > 10$  dan nilai tolerance kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas.

## Metode Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Setelah data terkumpul kemudian disajikan kedalam tapel distribusi frekuensi untuk dilakukan analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian.

### 2. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018).

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $\text{adjusted } R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ).

## Metode Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

## Hasil Penelitian

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,02449798
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,049
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel didapatkan nilai residual sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 55 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal. diperoleh nilai signifikansi pada variabel independen yang dihasilkan (Asymp.sig = 0,200) lebih besar dari nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data dari variabel independen tersebut berdistribusi normal.

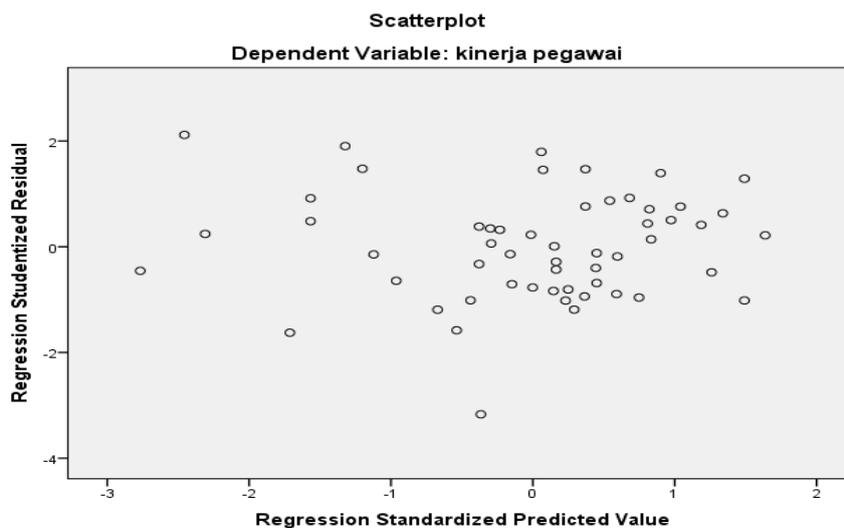
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	52,850	15,435		3,424	,001		
motivasi	,225	,184	,164	1,224	,227	,894	1,118
manajemen pengetahuan	,694	,294	,316	2,355	,022	,894	1,118

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dengan penjabaran sebagai berikut :

- Variabel  $X_1$  tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,118 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,894 lebih besar dari 0,10.
- Variabel  $X_2$  tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,118 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,894 lebih besar dari 0,10.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas, model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

**Analisa Kuantitatif**

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	52,850	15,435		3,424	,001		

motivasi	,225	,184	,164	1,224	,227	,894	1,118
manajemen pengetahuan	,694	,294	,316	2,355	,022	,894	1,118

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

- Konstanta sebesar 52,850 artinya jika tidak ada motivasi kerja dan manajemen pengetahuan ( $X_i=0$ ) maka nilai kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung sebesar konstanta yaitu 52,850 satuan.
- Besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung mempunyai regresi dengan arah positif menyatakan bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja akan berpotensi menaikkan kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.
- Besarnya nilai koefisien regresi manajemen pengetahuan pegawai SMPN 3 Lubuk Basung mempunyai regresi dengan arah positif menyatakan bahwa setiap perubahan variabel manajemen pengetahuan akan berpotensi menaikkan kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung sebesar 0,694 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau sama dengan nol.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.	F Change
1	,401 <sup>a</sup>	,161	,129	7,15831	,161	4,988	2	52		,010

a. Predictors: (Constant), manajemen pengetahuan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.12 adalah sebesar 0.129 artinya 12.90%. hal ini berarti variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 12,90%, sedangkan sisanya sebesar 87,10% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model regresi dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh sebesar 12,90% terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung, sedangkan sisanya sebesar 87,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	52,850	15,435			3,424	,001		
motivasi	,225	,184	,164		1,224	,227	,894	1,118
manajemen pengetahuan	,694	,294	,316		2,355	,022	,894	1,118

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hipotesis pertama mengenai variabel motivasi kerja diketahui bahwa t-hitung 1,224 < t-tabel 2,007 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,227 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

- Hipotesis kedua mengenai variabel manajemen pengetahuan diketahui bahwa t-hitung 2,355 > t-tabel 2,007 dan nilai signifikansi variabel manajemen pengetahuan adalah 0,022 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

**Tabel 6. Uji –F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511,156	2	255,578	4,988	,010 <sup>b</sup>
	Residual	2664,553	52	51,241		
	Total	3175,709	54			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai  
b. Predictors: (Constant), manajemen pengetahuan, motivasi

Dari table 6 tersebut diketahui Hipotesis ketiga mengenai variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan diketahui bahwa F-hitung 4,988 > F-tabel 2,78 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan adalah 0,010 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung,

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama mengenai variabel motivasi kerja diketahui bahwa t-hitung 1,224 < t-tabel 2,007 dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,227 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

Menurut Emron Edison (2016) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suparno (2015) mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Mangkunegara (2015) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Muhammad Sandy (2015) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian Alfiyah, Nurul, et al. (2021) Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Windia. Pengaruhnya (2018) Hasil penelitian: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Fitriani, Rina, Nurdiana Fitri Isnaini, and Kasnowo (2019) Berdasarkan hasil uji T menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian Ibrahim, Rizky Mohamad (2021) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial lebih bisa meningkatkan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Diah, Lusy, and Krisnawati Setyaningrum Nugraheni (2021) Hasil analisis menunjukkan keseluruhan variabel Motivasi Kerja adalah signifikan berdasarkan perolehan nilai t-hitung > t-tabel, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang, serta penelitian Alfiyah, Nurul, Muhamad Azis Firdaus, and Jani Subakti (2022) Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua mengenai variabel manajemen pengetahuan diketahui bahwa t-hitung 2,355 > t-tabel 2,007 dan nilai signifikansi variabel manajemen pengetahuan adalah 0,022 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

Hasil penelitian Alfiyah, Nurul, et al. (2021) Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai, penelitian Windia. Pengaruhnya (2018) Hasil penelitian: Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Fitriani, Rina, Nurdiana Fitri Isnaini, and Kasnowo (2019) Berdasarkan hasil uji T menunjukkan secara parsial variabel knowledge management mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian Ibrahim, Rizky Mohamad (2021) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen pengetahuan secara parsial lebih bisa meningkat terhadap kinerja karyawan dan penelitian Diah, Lusy, and Krisnawati Setyaningrum Nugraheni (2021) Hasil analisis menunjukkan keseluruhan variabel yang diamati berupa Manajemen Pengetahuan adalah signifikan berdasarkan perolehan nilai t-hitung > t-tabel, dan ditemukan pengaruh berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang, serta penelitian Alfiyah, Nurul, Muhamad Azis Firdaus, and Jani Subakti (2022) Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 tersebut diketahui Hipotesis ketiga mengenai variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan diketahui bahwa  $F\text{-hitung } 4,988 > F\text{-tabel } 2,78$  dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan adalah 0,010 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

Hasil penelitian Alfiyah, Nurul, et al. (2021) Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, manajemen pengetahuan juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, dan dalam membuktikan bahwa motivasi sebagai variabel intervening antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai adalah berpengaruh signifikan. dan dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi, penelitian Windia. Pengaruhnya (2018) Hasil penelitian: (1) Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Manajemen Pengetahuan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, penelitian Fitriani, Rina, Nurdiana Fitri Isnaini, and Kasnowo (2019) Berdasarkan hasil uji T menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja, knowledge management dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan secara simultan atau bersama variabel independen (lingkungan kerja, knowledge management dan motivasi kerja) mempengaruhi kinerja karyawan, penelitian Ibrahim, Rizky Mohamad (2021) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen pengetahuan dan motivasi kerja secara parsial lebih bisa meningkat dibandingkan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator dominan pada kinerja pegawai indikator yang dominan **kerjasama** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,58 atau 91,60%, motivasi indikator dominan adalah **Need for power** dengan TCR 89,00% dan manajemen pengetahuan indikator dominan adalah **people** memiliki nilai rata-rata sebesar 4,57 atau 91,40%.
2. Hipotesis pertama mengenai variabel motivasi kerja diketahui bahwa  $t\text{-hitung } 1,224 < t\text{-tabel } 2,007$  dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,227 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.

3. Hipotesis kedua mengenai variabel manajemen pengetahuan diketahui bahwa  $t\text{-hitung} = 2,355 > t\text{-tabel} = 2,007$  dan nilai signifikansi variabel manajemen pengetahuan adalah 0,022 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung.
4. Dari tabel 4.14 tersebut diketahui Hipotesis ketiga mengenai variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan diketahui bahwa  $F\text{-hitung} = 4,988 > F\text{-tabel} = 2,78$  dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja dan manajemen pengetahuan adalah 0,010 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti nilai motivasi kerja dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 3 Lubuk Basung

#### **Saran- Saran**

- a. Ketika pegawai di SMPN 3 Lubuk Basung mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan hendaknya membimbing dan membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dukungan seperti ini dapat meningkatkan rasa loyalitas pegawai kepada pimpinan dan pada SMPN 3 Lubuk Basung sehingga pegawai tidak merasa stress dalam bekerja sehingga beban kerja dapat dilakukan dengan baik
- b. Pimpinan/kepala sekolah SMPN 3 Lubuk Basung hendaknya meningkatkan rasa loyalitas antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan pimpinan, juga diantara pimpinan dan diantara bawahan.
- c. Pimpinan/kepala sekolah SMPN 3 Lubuk Basung hendaknya memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi psikis seperti rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang – wenang (secara tidak adil), dan merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para Pegawai di SMPN 3 Lubuk Basung
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan knowledge management bukan hanya dipengaruhi oleh sistem pengendalian manajemen saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang harus diperhatikan, oleh karena itu, peneliti mengharapkan agar pada penelitian selanjutnya faktor-faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adeniji, A., Adenike, Osibanjo, A., Omotayo, Abiodun, & Abolaji, J. (2015). Corporate Image: A Strategy for Enhancing Customer Loyalty and Profitability. *Journal of South African Business Research*.
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bilson, Simamora. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dalkir, Kimiz. 2015. *Knowledge Management in Theory and Practice*, Burlington, MA, Elsevier Butterworth-Heinemann
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.

- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2016 *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Indyferyto Group. Yogyakarta
- Indah HartatikPuji, 2018 *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama*, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182
- Malayu Hasibuan S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara A.A.A.P, 2013. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta.
- Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Robbin, StephenP. Judge , Timothy A.. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 -Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wibowo . 2015 . *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo S, & Suwati 2016 *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang*. UNEJ
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.