

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *PERSONAL KNOWLEDGE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN HOTEL CANDISARI KEBUMEN)

Uli Ni'mah¹ & Sudharto P. Hadi²

^{1,2} Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: uli2698@gmail.com

Abstract: *One of the factor that influence employee performance is work motivation and personal knowledge, where employee motivation is still low and personal knowledge of employees has not been practiced. If this neglected it will be an obstacle to achieve the company's goals. This study aims to determine the effect of work motivation and personal knowledge on employee performance (a case study on Candisari Kebumen Hotel employees). The sampling technique used is saturated sample in which all members of the population are used as samples because the population is relatively small. The sample in this study amounted to 41 people or all members of the population because the number is less than 100 people. Data collection techniques used were questionnaires, interviews, and literature study. While the data analysis techniques using SPSS software version 23.0. Based on the results of the analysis it can be concluded that work motivation and personal knowledge affect the performance of Candisari Kebumen Hotel employees. This is evidenced by a simple regression test of work motivation and personal knowledge variables which produce a regression value of 0,447 and 0,517. The advice that can be given is that the hotel management often given reward to employees for their hard work so that employees are motivated to work carefully and employees are expected to take lesson from the experience gained while working.*

Keywords: *Work Motivation; Personal Knowledge; Employee Performance*

Abstrak: Untuk menghadapi para pesaingnya diperlukan kinerja yang baik dari karyawannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya motivasi kerja dan *personal knowledge*, dimana motivasi karyawan yang masih rendah dan pengetahuan pribadi karyawan yang kurang diterapkan. Jika hal ini dibiarkan maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Hotel Candisari Kebumen). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang atau seluruh anggota populasi karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan *software* SPSS versi 23.0. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen. Hal tersebut dibuktikan dengan uji regresi sederhana dari variabel motivasi kerja dan *personal knowledge* dimana menghasilkan nilai regresi sebesar 0,447 dan 0,517. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja kerasnya agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan teliti dan karyawan diharapkan dapat mengambil pelajaran atas pengalaman yang di dapatkan selama bekerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Personal Knowledge; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kemunculan hotel berbintang dengan fasilitas yang lebih baik dan penerapan strategi pemasaran yang menarik membuat hotel berbintang menjadi pilihan masyarakat saat akan menginap. Hal tersebut menyebabkan tingkat penghunian kamar hotel non bintang mengalami penurunan. Manajemen yang kurang cepat dalam merespon perubahan teknologi, fasilitas yang tersedia kurang diperbarui, dan bangunan hotel yang sudah lama merupakan beberapa faktor yang menyebabkan tingkat hunian kamar hotel menjadi turun. Untuk menghadapi para pesaingnya diperlukan kinerja yang baik dari karyawan. Perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja

karyawan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan perekonomian dan pertumbuhan perusahaan, sehingga manajemen perlu memperhatikan apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan dapat dijumpai di berbagai perusahaan. Salah satunya di Hotel Candisari Kebumen dimana kurangnya dorongan dalam diri karyawan menyebabkan karyawan lesu dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja, kurang teliti dalam mengecek setiap sudut hotel, dan fasilitas hotel yang kurang terawat. Perlu adanya motivasi agar dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Selain itu, dalam hal pengetahuan pribadi, karyawan masih belum mampu untuk menerapkan pengalaman pribadi yang mereka peroleh. Mereka cenderung mengabaikan pengalaman yang mereka dapatkan selama bekerja. Padahal pengalaman tersebut dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung kinerjanya.

RUMUSAN MASALAH

Adanya permasalahan yang dihadapi oleh Hotel Candisari Kebumen mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari data absensi karyawan dari tahun 2016 – 2019 dimana tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu 5% per tahun. Pada tahun 2016 – 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan secara berturut-turut yaitu 11,35%, 11,04%, 12,61%, dan 13,24%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016 tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami penurunan sebesar 0,31%, tetapi pada tahun 2017 – 2019 tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami kenaikan secara berturut-turut sebesar 1,57% dan 0,63%. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kerangka Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:94) kinerja karyawan adalah pencapaian karyawan selama menjalankan pekerjaannya yang didasarkan pada kecakapan, kesungguhan, pengalaman serta waktu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor internal individu dimana faktor tersebut bersumber dari dalam diri individu tersebut. Sejalan dengan pendapat Sutermeister (1999) dalam Bintoro dan Daryanto (2007:111) bahwa “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, minat, perilaku, sifat, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis serta kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik yang merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Tri Budianto dan Amelia Kantini (2015:112) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu :

- a. Faktor individu : keahlian, latar belakang keluarga, *personal knowledge*, dan kondisi demografi seseorang
- b. Faktor psikologis : pandangan, peran, perilaku, sifat, motivasi kerja, dan *job satisfaction*
- c. Faktor organisasi : motivasi, model pekerjaan, *leadership*, dan penghargaan.

Berdasarkan pendapat Gibson di atas, terdapat faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu yang salah satunya terdapat *personal knowledge* dan faktor psikologis terdapat motivasi kerja, dimana motivasi kerja dan *personal knowledge* merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena di Hotel Candisari sendiri untuk judul tersebut masih jarang.

Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland

Seseorang yang memiliki tekad yang kuat untuk mencapai hasil kerja lebih baik dari orang lain akan dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi. Motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja, karena semakin kuat dorongan maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. Dengan demikian, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dibutuhkan motivasi yang baik dari karyawan.

Knowledge Management

Manajemen pengetahuan merupakan suatu cara bagi perusahaan dalam rangka menyerap pengetahuan, kreativitas, dan pengalaman dari karyawan guna memperbaiki perusahaan kearah yang lebih baik (Davidson dan Voss dalam Nawawi, 2012:2). Para manajer menerapkan manajemen pengetahuan untuk menggerakkan perusahaan agar lebih kompetitif dan berdaya saing sehingga ketercapaian hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Menurut Polanyi (dalam Nawawi 2012:6) pengetahuan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. *Tacit knowledge*, dimana pengetahuan diperoleh dari pengalaman dan pekerjaan.
2. *Explicit knowledge*, dimana pengetahuan sudah tersedia dalam bentuk rekaman dan dokumen.

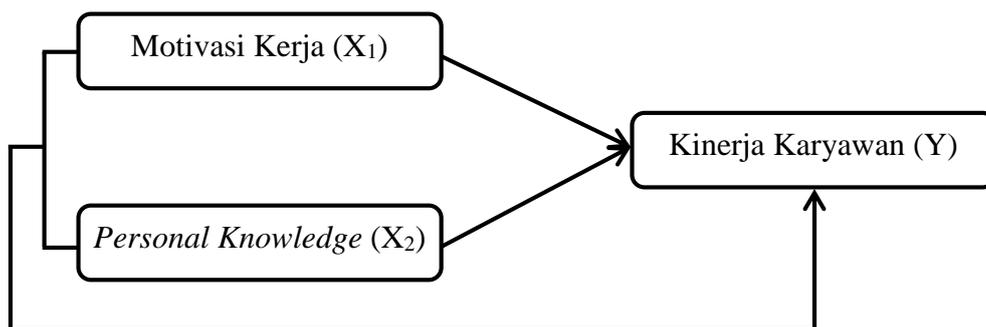
Dalam hal ini *personal knowledge* termasuk dalam *tacit knowledge* karena *tacit knowledge* bersifat pribadi, berdasarkan pada kejadian langsung dan pengalaman, dinyatakan dalam pikiran dan perbincangan langsung atau berbagi pengetahuan melalui percakapan. Kemudian *personal knowledge* itu sendiri meliputi pengetahuan yang diperoleh dari instruksi formal dan informal, ingatan, pengalaman, cerita, kontak pribadi, hubungan, catatan, dan foto-foto.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:93) hipotesis adalah anggapan sementara yang berdasarkan teori untuk menjawab masalah penelitian. Dalam penelitian ini hipotesisnya yaitu :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. *Personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan yaitu penelitian eksplanatori dimana keterkaitan hubungan antarvariabel akan dijelaskan melalui penjelasan hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Hotel Candisari Kebumen dengan jumlah 41 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga sampel berjumlah 41 karyawan atau semua anggota populasi. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas,

uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f yang diolah dalam *software* SPSS versi 23.0.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini yaitu motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Pada penelitian ini, variabel motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang. Hipotesis pertama yang berbunyi, “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Sebanyak 27,8% motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil pengujian uji t terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robin (2003:224) bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi selama bekerja akan melakukan pekerjaan dengan senang hati dan bersemangat sehingga kinerja orang tersebut akan baik.

Variabel *personal knowledge* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang. Hipotesis kedua yang berbunyi, “*personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Sebanyak 35,4% *personal knowledge* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dari hasil pengujian t terdapat pengaruh antara *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan karena t hitung $>$ t tabel. Sejalan dengan pendapat Wright (2005) bahwa *personal knowledge* adalah pengetahuan yang dimiliki individu yang berasal dari gabungan pengetahuan kognitif, pengembangan kompetensi, pembelajaran, sosial, dan informasi. Dalam hal ini *personal knowledge* akan membantu karyawan untuk memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga semakin tinggi *personal knowledge*, kinerja yang diberikan karyawan akan semakin baik.

Variabel motivasi kerja dan *personal knowledge* secara simultan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam kategori kuat. Hipotesis ketiga yang berbunyi, “motivasi kerja dan *personal knowledge* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Sebanyak 42,4% motivasi kerja dan *personal knowledge* secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil pengujian uji f terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan karena f hitung $>$ f tabel. Hal ini didukung oleh pendapat Sutermeister (1999) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:11) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal individu dimana terdapat motivasi kerja dan *personal knowledge* yang merupakan beberapa faktor yang dapat berpengaruh kinerja karyawan sehingga semakin tinggi motivasi kerja dan *personal knowledge*, semakin baik kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan *personal knowledge* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan Hotel Candisari Kebumen berada pada kategori baik, artinya karyawan Hotel Candisari Kebumen selama bekerja memiliki keinginan untuk memperoleh penghasilan, kemauan untuk berprestasi, dan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Namun indikator kurangnya kemauan untuk berprestasi dan hubungan dengan pimpinan nilainya masih di bawah rata-rata.
2. *Personal knowledge* yang dimiliki oleh karyawan Hotel Candisari Kebumen sudah baik, artinya dalam menjalankan pekerjaannya karyawan sudah memahami al-hal yang menjadi tanggung jawabnya, dimana karyawan memiliki wawasan yang luas terhadap pekerjaannya, pengetahuan mengenai tanggung jawab pekerjaannya sudah baik, dan permasalahan yang pernah dialami karyawan selama bekerja dapat dijadikan pengalaman baru. Namun indikator pengalaman pribadi karyawan selama bekerja dan kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi yang dimiliki mengenai perusahaan nilainya masih di bawah rata-rata.

3. Kinerja karyawan Hotel Candisari Kebumen sudah baik, dimana karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai, dan karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun indikator sedikitnya kesalahan yang dilakukan nilainya masih di bawah rata-rata.

Saran

Saran yang dapat diajukan kepada Hotel Candisari Kebumen sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel motivasi kerja ada faktor yang nilainya masih di bawah rata-rata yaitu kemauan karyawan untuk berprestasi dan hubungan dengan pimpinan. Sebaiknya perusahaan lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja kerasnya. Selain itu, dalam hal hubungan karyawan dengan pimpinan, sebaiknya baik karyawan maupun pimpinan lebih mengeratkan dan mengakrabkan hubungannya sehingga tercipta iklim yang nyaman selama bekerja.
2. Pada variabel *personal knowledge* ada faktor yang nilainya masih di bawah rata-rata yaitu pengalaman pribadi karyawan selama bekerja dan kemampuan karyawan dalam menyampaikan informasi yang dimiliki mengenai perusahaan. Dalam hal ini diharapkan karyawan Hotel Candisari Kebumen dapat mengambil pelajaran atas pengalaman yang didapatkan selama bekerja dan dapat meningkatkan kemampuan dalam menyampaikan informasi sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan komunikasi.
3. Pada variabel kinerja karyawan ada faktor yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu sedikitnya sedikitnya kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, sebaiknya masing-masing karyawan lebih teliti dalam bekerja sehingga kemungkinan terjadinya kesalahan selama bekerja dapat di minimalisir.
4. Manajemen Hotel Candisari Kebumen sebaiknya melakukan penelitian lanjutan dengan memprediksi variabel bebas yang lain selain variabel motivasi kerja dan *personal knowledge* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Achmad, S. H. (2016). The Effect Of Competency, Motivation, And Organizational Culture On The Employee Performance At The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. <https://jbhost.org>, 136-146.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto, T., & Kantini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. www.openjournal.unpam.ac.id, Vol.1, No.3.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Peruaahan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurzaman, K. (2014). *Manajemen Perusahaan*. Bandung: Pusaka Setia.
- Poniman, F., & Hidayat, Y. (2015). *Manajemen HR*. Jakarta: Gramedia.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbin, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Sanjaya, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. <http://journal.student.uny.ac.id>, Vol.4, Edisi VI.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Utami, A. P., Ockto, D., & Rahman, A. F. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ibis Style Malang. <https://vokasindo.ub.ac.id>.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wright, K. (2005). Personal Knowledge Management: Supporting Individual Knowledge Worker Performance, Knowledge Management Research & Practice. www.researchgate.net, 156.
- Zarkowi, R., & Widiartanto. (2016). Pengaruh Personal Knowledge, Organizational Learning, dan Teknologi Terhadap Kinerja Hotel Patra Jasa Semarang. <https://ejournal3.undip.ac.id>, 146-155.