

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha kini semakin pesat pertumbuhannya, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Sehingga saat ini setiap perusahaan harus mampu bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu sektor industri yang sedang berkembang saat ini adalah sektor industri perhiasaan. Seiring berkembangnya perekonomian, uang semakin bersifat maya baik fisik maupun nilainya. Namun emas pada ekonomi digital saat ini memiliki nilai yang tidak berubah (*hedging*), emas merupakan sarana lindung nilai yang baik ketika kondisi ekonomi sedang krisis, semakin besar krisis harga emas akan semakin bernilai (Lesitasari, 2020). Sumber daya manusia dapat menentukan tingkat kinerja suatu lembaga keuangan selain analisa laporan keuangan, sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia CV. Melati Gold Denpasar.

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2018). Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Mundarti (2017) menyatakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021).

CV. Melati Gold Denpasar merupakan salah satu perusahaan perdagangan emas di Kota Denpasar. CV. Melati Gold Denpasar cukup memiliki pangsa pasar yang besar di kota Denpasar. Namun adanya para pesaing yang berkompetisi untuk mendapatkan hati konsumen menjadikan persaingan antar perusahaan emas semakin ketat. Berdasarkan hasil *pra survey* yang peneliti lakukan, adapun jumlah penjualan CV. Melati Gold Denpasar dalam tiga tahun terakhir yakni 2019 sampai dengan 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan CV. Melati Gold Denpasar
Periode 2019-2021

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Rp. Milyar	(%)	Rp. Milyar	(%)	Rp. Milyar	(%)
Januari	1.5	0.00%	6.8	51.11%	11.3	-13.08%
Februari	2.6	73.33%	7.6	11.76%	13.1	15.93%
Maret	2.8	7.69%	7.2	-5.26%	10.3	-21.37%
April	2.9	3.57%	8.2	13.89%	9.8	-4.85%
Mei	3.2	10.34%	9	9.76%	9.5	-3.06%
Juni	3.3	3.12%	10.5	16.67%	9.6	1.05%
Juli	3.5	6.06%	9.9	-5.71%	10.1	5.21%
Agustus	3.6	2.86%	10.4	5.05%	11.5	13.86%
September	3.7	2.78%	11.6	11.54%	12.2	6.09%
Oktober	4.1	10.81%	11.7	0.86%	12.8	4.92%
November	4.3	4.88%	12.8	9.40%	13.4	4.69%
Desember	4.5	4.65%	13	1.56%	14.3	6.72%
Jumlah	40	788.89%	118.7	813.08%	137.8	863.64%

Sumber: CV. Melati Gold Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa penjualan CV. Melati Gold Denpasar mengalami fluktuasi yang cenderung meningkat disetiap bulan pada setiap tahunnya. Namun demikian, fluktuasi yang cukup signifikan terjadi pada tahun 2021, dimana pada bulan januari mengalami penurunan penjualan dibandingkan pada bulan desember, yang mana total penjualannya 11.3 milyar (-13.08%), kemudian pada bulan maret terjadi penurunan dengan total penjualan 10.3 milyar (-21.37%), berikutnya pada bulan april total penjualan 9.8 milyar (-4.85%), serta pada bulan mei turut mengalami penurunan penjualan dengan total penjualan 9.5 milyar (-3.06%).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* (Hanapi, 2020). Budaya *knowledge sharing* dapat meningkatkan pengetahuan individu dalam organisasi sehingga akan mendorong individu untuk melakukan inovasi. *Knowledge sharing* yang dilakukan dalam suatu organisasi juga dapat mendorong terciptanya kreasi baru, menumbuhkan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan intrapersonal, kreativitas, dan pemecahan masalah, sehingga *knowledge sharing* berdampak positif terhadap *individual innovation capability*. Rezaka (2017) menyatakan bahwa pengetahuan-pengetahuan baru dengan adanya *knowledge sharing* dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. *Knowledge sharing* merupakan salah satu harapan perusahaan terhadap karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan (Rezaka, 2017).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menyangkut masalah *knowledge sharing* dapat dilihat dari indikator berkomunikasi dengan semua orang. Karyawan nampak kurang percaya diri saat akan berkomunikasi dengan

pimpinan, rekan kerja maupun *customer* yang datang ke CV. Melati Gold Denpasar. Kurang baiknya komunikasi dikarenakan dampak buruk yang timbul pada kelompok kerja yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan, serta adanya perbedaan antara satu golongan dalam lingkungan sosial organisasi. Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya. *Knowledge sharing* menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan *knowledge sharing* yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Knowledge sharing dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andra (2018), Muizu (2018), Erwina (2019) dan Hanapi (2020) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita, dkk (2020) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *reward* (Nigusie dan Getachew, 2019). Menurut Nurmiyati (2017) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Mangkunegara (2017), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dapat

memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya karyawan yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menyangkut masalah *reward* dapat dilihat pada indikator penghargaan. Karyawan mengeluhkan bahwa berkurangnya *reward* yang diberikan apabila penjualan meningkat baik pada hari *weekday*, hari *weekend* maupun hari besar keagamaan. Hal ini dikarenakan separuh biaya *reward* karyawan digunakan untuk menunjang operasional perusahaan agar tetap berjalan dan tidak harus memberhentikan karyawan lainnya. Bagi karyawan, hal ini dapat memberikan kekecewaan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkan *skill* yang ada pada dirinya yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan.

Reward dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nigusie dan Getachew (2019), Pramesti, dkk (2019), Ogbu, *et al.* (2020) dan Apriyanti, dkk (2021), menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2018) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Handayani, 2020). Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu

datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menyangkut masalah disiplin kerja dapat dilihat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh CV. Melati Gold Denpasar. Karyawan terlihat bermalas-malasan pada saat jam kerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan akan berefek terhadap pesanan perhiasan yang harus di *packing* untuk pengiriman *online* tidak dapat terselesaikan tepat waktu. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, akan menimbulkan citra buruk CV. Melati Gold Denpasar terhadap loyalitas *customer*.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2020),

Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), serta Rahayu dan Ajimat (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar?
- 2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

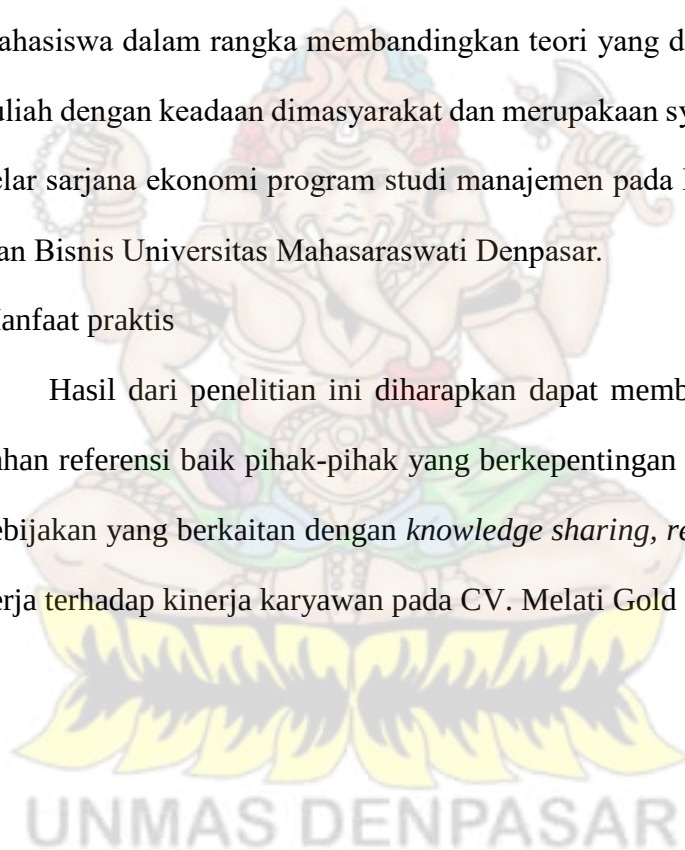
Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus

mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 *Knowledge Sharing*

1. *Pengertian Knowledge Sharing*

Menurut Jacobson (2017) *knowledge sharing* didefinisikan sebagai suatu pertukaran pengetahuan antara dua individu, satu orang sebagai komunikator pengetahuan, satu orang lainnya mengasimilasikan pengetahuan dari si komunikator. Lee (2017) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain. Berbagi pengetahuan antar karyawan khususnya di lingkungan perusahaan itu sendiri pun penting untuk dilakukan. Karena dengan adanya *sharing* maka seorang karyawan akan bertambah wawasannya tentang kegiatan-kegiatan yang ada di lingkup kerjanya. *Knowledge sharing* adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan. Lumbantobing (2017) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif.

Menurut Widayani *et al.* (2017) proses *knowledge sharing* yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk berinovasi, sehingga mereka mampu memenangkan persaingan. Sedangkan menurut Kawalek (2017) menyebutkan bahwa saat ini adalah “*knowledge-era*” jadi hanya organisasi yang mampu mengolah *knowledge* yang mereka punya secara optimal yang dapat bertahan dalam persaingan antar organisasi saat ini. *Knowledge sharing* adalah jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial dalam meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan menerapkan *knowledge sharing* pada perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Knowledge sharing dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya secara tatap muka (*face to face*) misalnya rapat, diskusi, pertukaran dokumen, *training* atau diklat, hingga melalui media intranet. Kegiatan *knowledge sharing* diharapkan dapat membantu seseorang untuk membagikan seluruh pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain sehingga dapat memberikan manfaat baik untuk orang lain ataupun organisasinya (Pasaribu, 2019). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Lin (2017) yang menyatakan bahwa melalui *best practices transfer* atau penyebaran pengetahuan terbaik yang dimiliki oleh karyawan atau *employees* dalam satu departemen atau unit bisa bermanfaat bagi *employees* lainnya dalam departemen atau unit yang sama atau yang berbeda.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan perilaku yang dimiliki seseorang untuk menyebarluaskan pengetahuan dengan anggota lain dalam suatu organisasi sehingga dapat menciptakan *value added* bagi perusahaan. Dengan *knowledge sharing* memungkinkan terciptanya ide-ide/inovasi yang akan

mendukung keberlangsungan organisasi, meningkatkan nilai jual sehingga bisa berkompetisi dengan organisasi lain, *knowledge sharing* juga memungkinkan terbentuknya regenerasi dalam artian jika organisasi kehilangan senior staff (*expertise*) maka organisasi tetap berkembang karena ilmu yang digunakan tidak ikut terbawa pergi.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Ismail (2017) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi *knowledge sharing* diantaranya:

a. Kepercayaan (*Trust*)

Sikap saling percaya memainkan peranan penting atas kelangsungan berbagi pengetahuan. Tanpa adanya kepercayaan, akan membuat seseorang enggan untuk berbagi pengetahuan. Membangun kepercayaan merupakan *critical factor* atas *knowledge sharing*.

b. Kepuasan

Ketika seorang individu merasakan kepuasan terhadap apa yang telah dilakukan, hal ini akan memotivasi dia untuk berbagi pengetahuan kepada orang lain.

c. Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*)

Keyakinan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan berusaha untuk menilai tingkatan dan kekuatan diseluruh kegiatan yang dilakukannya. Keyakinan diri sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya, dan memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Keyakinan diri dapat membantu memotivasi individu untuk berbagi pengetahuan dengan orang lain. Keadaan ini pula yang meyakinkan

individu bahwa dengan pengetahuan yang dimilikinya dapat menolong orang lain dan meningkatkan kinerja.

d. *Kebudayaan Organisasi (Organizational Culture)*

Kebudayaan organisasi merupakan nilai yang dominan yang disebarluaskan dalam organisasi sebagai nilai, norma, kepercayaan, dan *best-practice* yang ditanamkan pada diri setiap individu.

e. *Reward dan Incentive*

Sangat umum jika seseorang mengharapkan suatu *reward* atas apa yang telah ia kerjakan. Reward ini dapat berupa moneter maupun non moneter.

f. *Infrastruktur Teknologi Informasi (Information Technology Infrastructure)*

Dukungan perangkat teknologi informasi terhadap *knowledge sharing* sangatlah penting. Dalam era teknologi dan globalisasi saat ini, piranti teknologi informasi sangat dibutuhkan dalam melakukan komunikasi sehingga *knowledge sharing* dapat meningkat seperti melalui *group discussion support system, network, email, chat session, online discussion, video conferencing, dan list server*.

3. **Indikator Knowledge Sharing**

Swift dan Hwang (2017) mengukur berbagi pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dengan 3 indikator yaitu sebagai berikut:

a. Berbagi pengetahuan secara sukarela.

Trust (kepercayaan) merupakan faktor utama yang mendukung terjadinya *knowledge transfer/sharing*. Selain rasa saling percaya pada diri para individu yang berada dalam suatu kelompok, biasanya mereka memiliki ikatan emosional untuk secara sukarela memberikan pengetahuan yang dimilikinya.

b. Berkomunikasi dengan semua orang.

Komunikasi interpersonal sebagai sebuah proses komunikasi antara komunikan dan komunikator yang ditandai dengan terwujudnya saling pengertian, saling mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik. Komunikasi diharapkan dapat mengurangi dampak buruk yang timbul pada kelompok yang berkaitan dengan kejenuhan dalam pekerjaan, serta tidak membedakan antara satu golongan dalam lingkungan sosial organisasi.

c. Menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah.

Hoof and Weenen (2017) mengidentifikasi dua dimensi proses *knowledge sharing*. Yang pertama adalah pengetahuan mentransfer pengetahuan, yang berarti bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain, modal intelektual dari pribadi seseorang. Dimensi kedua adalah mengumpulkan pengetahuan yang mengacu pada konsultasi rekan untuk mendorong mereka untuk berbagi modal intelektual mereka. Sehingga pengetahuan dapat dengan mudah diterima dan didapatkan dari adanya proses *knowledge sharing* tersebut. Belajar (*learning*) dan berbagi (*sharing*) pengetahuan diharapkan seluruh personal dalam organisasi memiliki pengetahuan yang beragam dan terus bertambah/meningkat sehingga menjadi sumber referensi untuk menjalankan kegiatan organisasinya dengan lebih baik dan efektif.

2.1.3 Reward

1. Pengertian Reward

Menurut Nurmiyati (2017) *Reward* memiliki pengertian ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Mangkunegara (2017), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan

sejumlah uang dari perusahaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan *reward* kepada karyawan karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi karyawan lainnya. Pemberian *reward* karena masa kerja karyawan bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas kepada perusahaan. Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dapat memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya karyawan yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan.

Karyawan bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan. *Reward* ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Leman, 2017). *Reward* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Menurut Handoko (2017) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sedangkan menurut Bangun (2017:317) *Reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. *Reward* dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggan bagi siapa saja yang menerimanya.

Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah untuk *reward* dibanding literatur. *Reward* bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat non-material (*non-material insentif*). *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoyo, 2019).

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah semua bentuk return baik finansial atau non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. *Reward* atau penghargaan mencakup faktor yang disediakan oleh perseroan (organisasi) untuk karyawan sebagai bagian dari kontrak psikologis.

2. Bentuk-Bentuk *Reward*

Menurut Ivancevich, dkk., (2017) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

a. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

1) Penghargaan finansial:

- a) Gaji dan upah Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.
- c) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

2) Penghargaan non finansial:

- a) Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- b) Promosi Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

- c) Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
- 3) Penyelesaian (*completion*), kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
 - 4) Pencapaian (*achievement*) pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - 5) Otonomi (*autonomy*) sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.
 - 6) Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*) Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

3. Indikator Reward

Menurut Ihsan (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur *reward* adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)

b. Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja karyawan diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

c. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non material. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

d. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

e. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud

tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Hodges (2017) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Menurut Davis (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Menurut Simamora (2017) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Pemberian kompensasi, yaitu seberapa besar pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja.
- b. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, yaitu keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, dan kehadiran.
- c. Adanya aturan dan tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan, artinya perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya peraturan yang pasti secara tertulis dan mengikat, untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama.
- d. Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, yaitu apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pemimpin harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk

tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.

- e. Adanya pengawasan dari pemimpin, yaitu setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan karena akan mengarahkan pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan disiplin dan tepat waktu.
- f. Perhatian kepada karyawan, yaitu semua karyawan mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterima walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- g. Mendukung tegaknya disiplin, yaitu suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2017) adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2017) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana ditemukan oleh Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja dari kata-kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Nawawi (2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik/ non material. Menurut Simanjutak (2017), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Foster dan Seeker (2017) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2017) kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak

melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Andra (2018) meneliti Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui hitung tabel $t > t (2,146 > 2,004)$ menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

2) Muizu (2018) meneliti Peran *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Telekomunikasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif sebesar 28,9% dalam membentuk kinerja kerja karyawan, yang artinya dengan semakin baiknya pelaksanaan *knowledge sharing* di PT Telkom, maka akan semakin baik pula kinerja yang dimiliki karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

3) Erwina (2019) meneliti Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Semakin baik penerapan *knowledge*

sharing pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

- 4) Novita, dkk (2020) meneliti Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.
- 5) Hanapi (2020) meneliti Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Banjar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 35.40% sementara 64.40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan yaitu *knowledge sharing* dan *organizational citizenship*

behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

1. Astuti, dkk (2018) meneliti Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *reward* terhadap kinerja karyawan.
2. Nigusie dan Getachew (2019) meneliti *the effect of reward system on employee creativity*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *reward* terhadap kinerja karyawan.
3. Pramesti, dkk (2019) meneliti Pengaruh *Reward Dan Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *reward* terhadap kinerja karyawan.

4. Ogbu, et al. (2020) meneliti *The Effect of Reward Management on Employee Performance in Selected Private Sector Organization in Anambra State, Nigeria*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *reward* terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *reward* terhadap kinerja karyawan.
5. Apriyanti, dkk (2021) meneliti *Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Mediation (Study on Employees of PT. International Chemical Industry)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modelling* (SEM). Hasil menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu *reward* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,

lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *reward* terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Nelizulfa (2018) meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Rahayu dan Ajimat (2018) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Arif, dkk (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Handayani (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Lubis dan Heryenzus (2020) meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi variabel yang digunakan hanya satu variabel yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

