

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi suatu negara sangat bergantung pada perkembangan dan kontribusi sektor perbankan karena peran lembaga keuangan seperti perbankan sangat diperlukan untuk membiayai pembangunan ekonomi yang ada. Menurut pasal 1 UU No. 10 Tahun 1998 diketahui bahwa kegiatan utama bank adalah menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Kegiatan menghimpun dana tersebut dilakukan dengan mencari alternatif sumber dana, dan salah satu sumber utama bank berasal dari masyarakat. Masyarakat yang kelebihan dana dapat menyimpan dananya di bank dalam bentuk giro, deposito, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu sesuai kebutuhan. Salah satu yang harus dilakukan perusahaan perbankan dalam rangka mencapai tujuannya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab agar mencapai hasil yang diharapkan, dan memenuhi persyaratan kerja. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Sutarto (2014:78) menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan

melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak terpisahkan dengan penetapan tujuan yang terdapat pada teori utama yaitu *Goal-Setting Theory*. Konsep dasarnya yaitu seseorang memiliki komitmen untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja dan konsekuensi kerjanya. Dari paparan teori di atas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugasnya dengan baik dan berkomitmen dengan tujuan organisasi.

Hasil kinerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan, hal ini disebabkan karyawan kurang optimal dalam bekerja di perusahaan sehingga membuat kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak optimal. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Fenomena pada kinerja karyawan yaitu karyawan tidak dapat memenuhi target sebagaimana yang telah ditentukan. Dari hasil wawancara bersama kepala cabang BPR Nusamba Manggis mengatakan yang menjadi pesaing terbesar BPR Nusamba Manggis adalah Bank BRI yang ada di Kecamatan Manggis karena memiliki bunga kredit terendah sebesar 0,2%, sedangkan bunga terendah BPR Nusamba Manggis sebesar 1,85%. Hal ini mengakibatkan

kinerja karyawan rendah, dan karyawan belum mampu untuk bersaing.

Pencapaian kinerja karyawan Tahun 2020 seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT BPR Nusamba Manggis Tahun 2020

Bulan / Tahun 2020	Performa pemberian kredit		Persentase Capaian %
	Realisasi (ribu Rp)	Target (ribu Rp)	
Januari	65.957.265	65.314.014	100,98
Februari	66.674.859	65.905.354	101,16
Maret	65.622.257	66.418.898	98,80
April	65.429.008	67.009.593	97,64
Mei	66.154.215	67.740.102	97,65
Juni	66.056.042	68.285.142	96,73
Juli	65.853.402	68.613.611	95,97
Agustus	66.687.308	69.282.626	96,25
September	66.400.962	69.981.948	94,88
Oktober	68.274.235	70.705.112	96,56
November	68.870.506	71.413.209	96,43
Desember	69.439.724	72.114.778	96,29
Rata-rata	66.784.981,91	68.565.365,58	97,40

Sumber : PT BPR Nusamba Manggis

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pemberian kredit PT BPR Nusamba Manggis tidak mencapai target dari bulan Maret sampai Desember, sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini menuntut PT BPR Nusamba Manggis untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu pencapaian target, salah satunya adalah prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil baik yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Karyawan yang berprestasi diperoleh

melalui program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi karyawan yang bersangkutan.

Fenomena dalam prestasi kerja yaitu karyawan belum mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga hasil kerjanya tidak memenuhi kualitas yang diharapkan perusahaan, ditambah ketatnya persaingan saat ini membuat karyawan sulit untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan dalam menyalurkan kredit. Peningkatan prestasi kerja yaitu adanya sumber daya manusia memiliki kemampuan dan peranan yang sangat penting dan strategis, karena faktor-faktor lainnya sangat tergantung pada pemanfaatan yang dilakukan oleh manusia itu sendiri. Imam (2018) menemukan prestasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Arivin (2018), Laili (2019), dan Arnesih (2020) menemukan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adanya peningkatan prestasi kerja karyawan pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Sedangkan penelitian Hasnan (2017) menemukan prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain prestasi kerja, faktor *reward* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan karena semakin memadai *reward* yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja. *Reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Siagian (2015:178) menyatakan bahwa *reward* ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila *reward* tidak dikelola dengan

baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Fenomena pada *reward* yaitu adanya pesaing dan karyawan tidak bekerja maksimal menyebabkan pendapatan dari bunga kredit mengalami hambatan. Hal ini mengakibatkan pendapatan bank menurun sehingga *reward* yang diterima karyawan juga menurun. Dari hasil wawancara dengan kepala cabang BPR Nusamba Manggis mengatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan *reward* pada tahun 2020 karena performa karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal itu membuat kesejahteraan karyawan menjadi berkurang. Penelitian Faizal Hidayat (2018) menemukan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bila *reward* pada perusahaan semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Novarini dan Imbayani (2019), Rizki Ayu (2019), Hifni (2017) menemukan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Tahupiah (2019) menemukan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Banyak strategi yang dapat dijalankan oleh perusahaan perbankan untuk mengelola kinerja karyawan. Salah satu yang sering digunakan saat ini adalah menjalankan *knowledge sharing*. *Knowledge Sharing* adalah mengirimkan pengetahuan dari satu orang ke yang lainnya dalam organisasi yang sama. Karena jika seseorang memiliki pengetahuan lebih tentang pekerjaannya dan pengetahuan di luar itu serta dapat mengolah pengetahuan itu dengan baik maka kemungkinan besar akan berdampak pada hasil dari kinerja pada karyawan. Menerapkan *knowledge sharing* pada organisasi, diharapkan

karyawan dapat menambah dan mengelola pengetahuannya dengan baik sehingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Pada saat ini, organisasi yang mampu mengolah *knowledge* yang mereka punya secara optimal yang dapat bertahan dalam persaingan antar organisasi. Setidaknya ada tiga manfaat yang dapat kita peroleh dengan *sharing* pengetahuan yaitu kecepatan, kualitas dan inovasi. Berkumpulnya banyak orang maka diharapkan akan selalu ada orang yang dapat saling menggantikan, akan semakin banyak ide yang muncul, sehingga lebih cepat dalam merespon masalah.

Fenomena dalam *knowledge sharing* adalah karyawan yang kurang memahami pengetahuan mengenai analisis kredit perbankan, belum mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga memberikan kredit kepada nasabah bank tidak sesuai dengan kemampuan membayar kredit dan hal ini menyebabkan beberapa debitur menunggak dalam membayar pokok dan bunga kredit bank. Jalan terbaik yang dilakukan oleh manajerial perbankan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan *knowledge sharing* pada perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Novian dan Yuniadi (2018) menemukan *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dari penelitian Zunita (2018), Andra (2018), Leonardo (2017) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Novita (2019) menemukan *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PT BPR Nusamba Manggis merupakan lembaga keuangan yang kegiatan usahanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali

dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya. Dendawijaya (2005:14), mengemukakan bank adalah suatu badan usaha yang tugas utamanya sebagai lembaga perantara keuangan (*financial intermediaries*), yang menyalurkan dana dari pihak yang kelebihan dana (*surplus unit*) kepada pihak yang membutuhkan dana atau kekurangan dana (*deficit unit*) pada waktu yang ditentukan.

Berdasarkan fenomena yang ada dan tidak tercapainya target kinerja karyawan karena adanya masalah pada prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing*. Adanya fenomena dan tidak konsistennya penelitian terdahulu maka peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis?
- 2) Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis?
- 3) Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mengacu pada dua bagian utama yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat diterapkan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang sejenis atau lebih lanjut, dan melengkapi penelitian terdahulu yang ada.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan menerapkan prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 1) Bagi PT BPR Nusamba Manggis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh BPR Nusamba Manggis yang dapat berpengaruh pada hasil capaian karyawan, dengan variabel prestasi kerja, *reward*, dan *knowledge sharing* merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti “*Thing done*” (suatu hasil yang telah dikerjakan). Manullang (2014:98) menyatakan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Hasibuan (2017:132) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutarto (2014:91) menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan

yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori di atas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal. Rivai (2015:65) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar (2016:178) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b) Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

c) Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi, hasil

pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kemampuan mereka, motivasi/dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Tohardi (2014:91), ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Menurut Anwar (2016:86), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain:

- a) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

- c) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

3) Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2015:187), menyebutkan sebagai alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b) Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f) Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan.

2.1.3 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Program prestasi kerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Untuk mendapatkan karyawan perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan (Husnan, 2015:167). Tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga.

Menurut Sutrisno (2015:150) prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya. Handoko (2014:22) menyatakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran. Manullang (2014:195) menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil baik yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

2) Penilaian Prestasi Kerja

Untuk meningkatkan prestasi kerja, penilaian yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kemudian perusahaan atau organisasi itu sendiri mengadakan penilaian dari kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Dari hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui berapa besar potensi karyawan dalam bekerja serta mengetahui kelebihan dan kekurangan para karyawan yang dinilai (Handoko, 2014:182). Hasil dari penilaian tersebut dapat menentukan kebijaksanaan dalam menetapkan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya prestasi kerja merupakan suatu sikap dan falsafah hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan falsafah hidup seperti ini, seseorang akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil-hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerjanya.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:13) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hubungan antara pimpinan dengan karyawan pun dapat mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan pimpinan terhadap karyawan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian pimpinan, dan sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan kebijaksanaan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi partisipasi karyawan dalam keseluruhan proses pelayanan.

4) Alat Pendekatan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Anwar (2014:116), ada tiga alat pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan:

a) Sistem penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya.

Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

b) Sistem peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat memperbandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

c) Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem di atas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang

mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

5) Indikator Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2015:152) sebagai berikut:

- a) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- b) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah - masalah yang timbul.
- c) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- d) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- e) Disiplin, tingkat ketepatan waktu dan kehadiran dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Reward

1) Pengertian *Reward*

Reward merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di sebuah organisasi. *Reward* adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan

kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja (Rivai, 2015:87).

Menurut Heidjrahman (2014:143), *reward* merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja kepada karyawan. Handoko (2015:89) menyatakan *reward* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukannya. Siagian (2015:178) menyatakan bahwa *reward* ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan, *reward* adalah semua yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan dalam perusahaan.

2) Bentuk-Bentuk *Reward*

Dalam suatu organisasi, masalah *reward* merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan dan organisasi/perusahaan itu sendiri, untuk itu dalam menetapkan kebijakan *reward* perusahaan harus memperhatikan prinsip-prinsip yang baik. Tohardi (2014::152) menyebutkan tiga bentuk *reward*, yaitu:

a) Bentuk *reward* material.

Bukan hanya berbentuk uang seperti gaji, upah, bonus, dan komisi melainkan segala bentuk penguatan fisik seperti fasilitas parkir dan ruang

kantor yang nyaman dan berbagai bentuk tunjangan yang lain misalnya pensiun dan asuransi kesehatan.

b) Bentuk *reward* sosial.

Reward ini erat hubungannya dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan prestasi, promosi, dan sebagainya.

c) Bentuk *reward* aktivitas.

Bentuk *reward* ini mampu mengkompensasikan bentuk-bentuk pekerjaan di luar tanggung jawab dengan kondisi pekerjaan inti (yang menjadi tanggung jawab) sudah terealisasi kebosanan rutinitas.

3) Prinsip-Prinsip *Reward*

Prinsip-prinsip *reward* menurut (Siagian, 2015:167) terdiri dari:

a) Prinsip keadilan, untuk mengukur adil atau tidak biasanya yang bersangkutan menggunakan empat perbandingan:

- (1) Menilai apakah *reward* yang diterima sesuai dengan harapan
- (2) Membandingkan dengan *reward* yang pernah diterimanya ketika bekerja di tempat lain.
- (3) Membandingkan jumlah dan jenis *reward* yang pernah diterimanya ketika bekerja di tempat lain.
- (4) Membandingkan dengan sistem *reward* perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.

b) Prinsip kewajaran, besarnya *reward* yang diberikan memungkinkan karyawan yang bersangkutan beserta keluarganya mempertahankan gaya

hidup yang layak, sesuai dengan kedudukan sosial dan martabatnya di perusahaan dan di masyarakat.

- c) Prinsip kesetaraan, diterapkan apabila di pasar kerja berlaku tingkat upah dan gaji tertentu yang ditentukan antara lain melalui kesepakatan asosiasi dan martabatnya di perusahaan dan di masyarakat.
- d) Prinsip kemampuan organisasi, dalam memberikan kompensasi harus mempertimbangkan tentang kemampuan perusahaan, karena bila perusahaan memberikan imbalan melebihi kemampuan perusahaan maka bukan hanya menghabiskan laba melainkan investasi juga tidak mungkin dilakukan.

4) Tujuan *Reward*

Menurut Handoko (2014:165) tujuan *reward* sebagai berikut:

Reward menjadi senjata utama untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Namun masih ada hal lain yang menjadi tujuan dari *reward*. Karyawan yang kompeten untuk perusahaan dengan memberikan *reward* yang tepat. *Reward* juga dapat membantu mengendalikan biaya dalam proses perekrutan di dalam mempertahankan karyawan dalam jangka waktu lama. Dengan *reward* yang sesuai dan transparan, karyawan dapat mempertimbangkan loyalitas dan kinerjanya untuk perusahaan. Perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya tanpa harus berulang-ulang melakukan proses perekrutan karena banyaknya karyawan yang memilih *resign*.

5) Indikator *Reward*

Menurut Suwasto (2015:92) indikator *reward* yaitu:

a) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawannya karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

c) Tunjangan

Kombinasi dengan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi, dan pembayaran dapat dilakukan dengan cara bulanan, dibayarkan sekaligus atau kombinasi diantara keduanya.

d) Fasilitas

Imbalan yang memadai yang diterima karyawan dalam bekerja untuk menunjang pekerjaannya.

2.1.5 *Knowledge Sharing*

1) Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut Husnan (2015:72) *knowledge sharing* adalah sebagai proses mengirimkan pengetahuan dari satu orang kepada yang lainnya dalam organisasi yang sama. Menurut Rivai (2015:75) *knowledge sharing* adalah kegiatan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan, membantu orang bekerja sama, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi,

dan lainnya. Muizu dan Titisari (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah sebagai sebuah proses yang mana individu-individu yang terlibat saling bertukar *knowledge* dalam bentuk tacit dan eksplisit dan digunakan untuk menciptakan *knowledge* baru. Zusnia dan Andhita (2018) menyatakan *knowledge sharing* lebih dari sekadar berbagi, dan juga merupakan kerja sama. Orlando (2018) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan proses interaksi sosial, dengan mendirikan peluang untuk berbagi pengalaman, dengan membangun domain dari hubungan informal, dengan menyediakan fasilitas untuk mengamati, mendengarkan dan meniru praktik terbaik, yang diperkuat oleh kepercayaan antar individu.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah suatu konsep berbagi pengetahuan dari satu orang ke yang lainnya dalam satu organisasi yang sama dengan berbagi pengetahuan (baik pengetahuan tacit atau eksplisit) dan menciptakan pengetahuan yang baru.

2) Manfaat Knowledge Sharing

Menurut Orlando (2018) *knowledge sharing* memiliki beberapa manfaat, antara lain:

- a) Mendorong penyebaran pembelajaran individu ke seluruh organisasi.
- b) Memfasilitasi pengembangan kompetensi
- c) Berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
- d) Berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
- e) Berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi.

Manfaat lain dari *knowledge sharing* yaitu merupakan kondisi ketika individu memiliki keinginan untuk menginvestasikan lebih banyak

pengetahuan, dalam bentuk mendonasikan *intellectual capital* individu kepada rekan kerjanya.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing*

Menurut Tohardi (2014:291), faktor yang bisa menjadi pengaruh dari aktivitas *knowledge sharing*, diantaranya sebagai berikut:

- a) Teknologi informasi pekerjaan yang bersifat "*knowledge work*" menyebabkan para karyawan harus bisa mendayagunakan teknologi informasi dalam rangka menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja.
- b) Para karyawan yakin bahwa sistem informasi berbasis komputer dan media elektronik memberikan kontribusi dalam menyediakan informasi berharga bagi mereka.
- c) *Knowledge sharing* merupakan kegiatan yang bermanfaat karena adanya sharing ilmu dan informasi antar sesama pegawai, teman-teman di seksi tertentu tidak akan selamanya berada pada seksi tersebut, sehingga perlu tahu tugas pokok dan fungsi di seksi lainnya.

4) Indikator *Knowledge Sharing*

Menurut Andra dan Utami (2018), indikator *knowledge sharing* yaitu:

- a) Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menyampaikan serta mengumpulkan keterampilan yang dimiliki.
- b) Pengalaman, yaitu kemampuan dalam menyampaikan serta mengumpulkan pengetahuan dalam bentuk pengalaman pribadi.
- c) Ide/gagasan, yaitu kemampuan dalam menyampaikan dan mengumpulkan ide atau gagasan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

- d) Dokumen, yaitu kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dan informasi dalam bentuk dokumen.
- e) Laporan, yaitu kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dalam bentuk laporan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Imam (2018), judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti prestasi kerja bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode populasi, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 45 responden dan lokasi penelitian di PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

Arivin (2018), judul penelitian Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Sumber Sari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dan metode penentuan sampel dengan

metode sample jenuh, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti prestasi kerja bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode sample jenuh, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 45 responden dan lokasi penelitian di Puskesmas Summersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang.

Laili (2019), judul penelitian Analisis Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penerbit Erlangga Banjarmasin. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dan metode penentuan sampel dengan metode sample jenuh, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti prestasi kerja bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode sample jenuh, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 33 responden dan lokasi penelitian di PT Penerbit Erlangga Banjarmasin.

Arnesih (2020), judul penelitian Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision

Batam. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti prestasi kerja bagi karyawan, dan menggunakan sampel, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 82 responden dan lokasi penelitian di PT Ciba Vision Batam.

Hasnan (2017), judul penelitian Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Halliburton Batam. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dan metode penentuan sampel dengan metode sample jenuh, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti prestasi kerja bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan sample jenuh, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 50 responden dan lokasi penelitian di PT Halliburton Batam.

Hidayat (2018), judul Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh

reward terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 responden dan penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi dan analisis jalur. Hasil analisis *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *reward* bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode populasi, serta teknik analisis data dengan regresi. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 117 responden dan lokasi penelitian di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

Rizki Ayu (2019), judul penelitian Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. Persamaan penelitian yaitu meneliti *reward* bagi karyawan KFC Artha Gading, dan metode penentuan sampel dengan metode populasi, serta teknik analisis data dengan regresi berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 32 responden dan lokasi penelitian di KFC Artha Gading.

Novarini (2019), judul penelitian *The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada

Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden dan metode penentuan sampel dengan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *reward* bagi karyawan dan metode penentuan sampel dengan metode populasi dan pengumpulan data dengan kuesioner serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 35 responden, lokasi penelitian di Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian, dan variabel peneliti sebelumnya menggunakan *Punishment*.

Hifni (2017), judul penelitian Pengaruh *Reward*, *Punishment* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Krebet PT Pg Rajawali I Malang). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT Pg Rajawali I Malang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *reward* bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode populasi, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 94 responden dan lokasi penelitian di PT Pg Rajawali I Malang.

Tahupiah (2019), judul penelitian Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Pada Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Area Manado. Tujuan penelitian untuk

mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *reward* bagi karyawan, dan metode penentuan sampel dengan metode populasi, serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 85 responden dan lokasi penelitian di PT PLN (Persero) Area Manado.

Novian (2018), judul penelitian Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Individual Innovation Capability* Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *knowledge sharing* bagi karyawan, dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 40 responden, tempat penelitian di rumah Opa Kitchen And Lounge.

Andra dan Utami (2018), judul penelitian Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia

Kantor Cabang Malang Kawi). Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *knowledge sharing* bagi karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi dan metode penentuan sampel dengan metode populasi serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 65 responden dan lokasi penelitian di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi.

Zusnita (2018), judul penelitian Peran *Knowledge Sharing* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Telekomunikasi Jakarta. Tujuan penelitian untuk mengetahui peran *knowledge sharing* dalam meningkatkan kinerja karyawan Telekomunikasi Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Persamaan penelitian yaitu meneliti *knowledge sharing* bagi karyawan dan metode penentuan sampel dengan metode populasi serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu jumlah sampel yang diteliti berjumlah 65 responden dan lokasi penelitian di kantor Telekomunikasi Jakarta.

Leonardo Memah, (2017), judul penelitian Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *knowledge sharing* bagi karyawan dan metode penentuan sampel dengan metode populasi serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu lokasi penelitian di kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 47 responden.

Novita (2019), judul penelitian Pengaruh *Knowledge Sharing*, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dan metode penentuan sampel dengan metode populasi atau sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan *knowledge sharing* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yaitu meneliti *knowledge sharing* bagi karyawan dan metode penentuan sampel dengan metode populasi serta teknik analisis data dengan regresi linear berganda. Perbedaan penelitian yaitu lokasi

penelitian di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul dan jumlah sampel yang diteliti berjumlah 45 responden.

