

PENGARUH PRESTASI KERJA, REWARD DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR NUSAMBA MANGGIS**Made Hendra Mulyamerta¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³**^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: hendramulyamerta1@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan yaitu melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab agar mencapai hasil yang diharapkan, dan memenuhi persyaratan kerja yang dianggap mempunyai kemampuan, kecerdasan, dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas. Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Populasi dalam penelitian sebanyak 40 karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 karyawan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan dan melengkapi penelitian ini.

Kata kunci: prestasi kerja, *reward*, *knowledge sharing*, kinerja karyawan**ABSTRACT**

Employee performance, namely carrying out activities in accordance with responsibilities in order to achieve the expected results, and meet the work requirements that are considered to have the ability, intelligence, and have acquired the skills to carry out the task. Performance improvement is an absolute thing done by management in order to achieve company goals. This study aims to determine the effect of work performance, rewards and knowledge sharing on employee performance at PT BPR Nusamba Manggis. The population in the study were 40 employees. The sample in this study amounted to 40 employees using a saturated sample. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, and data processing using SPSS 25. The results of this study indicate that: (1) work performance has a positive and significant effect on employee performance, (2) rewards have a positive and significant effect on performance. employees, and (3) knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that further research can use other variables that theoretically have an influence on employee performance to develop and complete this research.

Keywords: *work performance, reward, knowledge sharing, employee performance*

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. 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. Tetapi pada kenyataannya prestasi kerja karyawan belum mampu 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.

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, namun *reward* yang diterima karyawan PT BPR Nusamba Manggis berkurang karena 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *knowledge sharing*. *Knowledge Sharing* adalah mengirimkan pengetahuan dari satu orang ke yang lainnya dalam organisasi yang sama. 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. Tetapi pada PT BPR Nusamba Manggis ditemukan *knowledge sharing* 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.

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.

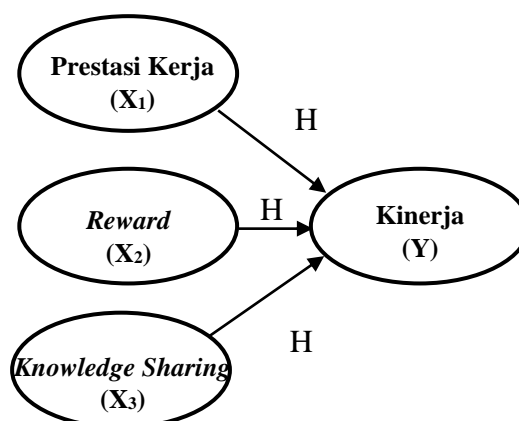
Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. (2) untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. (3) untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Goal-Setting 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. 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.

2.2 Model Penelitian



2.3 Hipotesis Penelitian

- 1) H_1 : Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.
- 2) H_2 : *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.
- 3) H_3 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut di lapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran.

1. Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) sebagai berikut:
 - a. Pengetahuan pekerjaan
 - b. Inisiatif
 - c. Kecekatan mental
 - d. Sikap
 - e. Disiplin
2. Indikator *reward* menurut Suwasto (2015:92) sebagai berikut:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan
 - d. Fasilitas
3. Indikator *knowledge sharing* menurut Andra dan Utami (2018) sebagai berikut:
 - a. Keterampilan
 - b. Pengalaman
 - c. Ide/gagasan
 - d. Dokumen
 - e. Laporan

4. Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:187) sebagai berikut:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
 - f. Komitmen kerja

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT BPR Nusamba Manggis berjumlah 40 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampel jenuh yaitu semua populasi yang dipergunakan sebagai sampel sebanyak 40 orang karyawan PT BPR Nusamba Manggis.

3.3 Teknik Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Hasil analisis dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1PK + \beta_2R + \beta_3KS + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

PK = Prestasi Kerja

R = *Reward*

KS = *Knowledge Sharing*

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

ε = *Error*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dapat dijelaskan secara statistik empat karakteristik yang dinilai yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang. Berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 21 orang, berusia 30 - 40 tahun sebanyak 17 orang, dan berusia > 40 tahun sebanyak 2 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dari 40 responden terdapat 26 orang karyawan berpendidikan SMA/SMK, 12 orang karyawan berpendidikan Diploma, 2 orang karyawan berpendidikan S1. Berdasarkan masa kerja yaitu jumlah responden dengan masa kerja 0 - 5 tahun sebanyak 8 orang, dengan masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 20 orang, dan dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 12 orang.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja, *reward*, *know;edge sharing* dan kinerja karyawan memiliki nilai r -hitung > 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's*

$\alpha > 0,70$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner penelitian dinyatakan reliabel (andal) sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hasil uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,192 lebih besar dari *level of significant 5%*. Hal ini berarti data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari itu, model regresi linear bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan program *Statistical Package of Social Science (SPSS)* versi 25 for Windows ditunjukkan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,917	2,743		2,521	.016
1 x1	.247	.121	.283	2,051	.048
x2	.288	.093	.388	3,101	.004
x3	.236	.114	.289	2,067	.046

Tabel 1 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1PK + b_2R + b_3KS$$

$$Y = 6,917 + 0,247 PK + 0,288 R + 0,236 KS$$

Berdasarkan nilai a, b₁, b₂ dan b₃ diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa:

- a) Nilai a = 6,917 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 6,917.
- b) Nilai b₁ = 0,247 artinya prestasi kerja meningkat apabila *reward* dan *knowledge sharing* dianggap konstan maka diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,247.
- c) Nilai b₂ = 0,288 artinya *reward* meningkat apabila prestasi kerja dan *knowledge sharing* dianggap konstan maka diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,288.
- d) Nilai b₃ = 0,236 artinya *knowledge sharing* meningkat apabila prestasi kerja dan *reward* dianggap konstan maka akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,236.

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* adalah positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan prestasi kerja, *reward*, *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis, hasil analisis korelasi berganda seperti pada Tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.417	2,71779	2,477

Berdasarkan Tabel di atas, nilai korelasi R sebesar 0,680. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan karena angka 0,680 berada diantara 0,600 dan 0,799.

3) Analisis Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,417. Ini berarti besarnya kontribusi antara Prestasi Kerja, *Reward* dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4) Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F-test)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas prestasi kerja,

reward dan *knowledge sharing* secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan bisa dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	97.434	3	32.478	10.316	.000 ^a
Residual	113.341	36	3.148		
Total	210.775	39			

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 3, diketahui nilai $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja, *Reward* dan *Knowledge Sharing* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

5) Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat disimpulkan sebagai berikut.

a) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Hasil uji t prestasi kerja pada Tabel 1 di atas, tingkat signifikansi sebesar 0,048 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima.

b) Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Hasil uji t *reward* pada Tabel 1 di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari $sig = 0,05$ berarti *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima.

c) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Hasil uji t *knowledge sharing* pada tabel 1 di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari $sig = 0,05$ berarti *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima.

4.5 Pembahasan

Hasil uji t prestasi kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,048 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05 berarti prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian 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.

Hasil uji *t reward* diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari signifikansi = 0,05 berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Faizal Hidayat (2018) menemukan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bila *reward* pada perusahaan semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan, namun jika pemberian *reward* di perusahaan menurun maka kinerja karyawan akan menurun pula. Penelitian ini didukung oleh Novarini dan Imbayani (2019), Rizki Ayu (2019), Hifni (2017) menemukan *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji *t knowledge sharing* diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,046 yang lebih kecil dari signifikansi = 0,05 berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil 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.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika prestasi kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika reward meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.
- 3) Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Nusamba Manggis. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika knowledge sharing meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berikut ini dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan prestasi kerja, *reward* dan *knowledge sharing* pada PT BPR Nusamba Manggis:

- 1) Dilihat dari hasil skor rata-rata terendah hasil tanggapan responden atas prestasi kerja diperoleh inisiatif yang mendapat skor terendah sehingga perlu diperhatikan, maka disarankan kepada pihak manajemen

- untuk meningkatkan inisiatif pada prestasi kerja agar kinerja karyawan meningkat pada periode berikutnya.
- 2) Dari hasil skor rata-rata terendah hasil tanggapan responden atas reward diperoleh insentif yang mendapat skor terendah sehingga perlu diperhatikan, maka disarankan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan insentif pada reward agar kinerja karyawan meningkat pada periode berikutnya.
 - 3) Dari hasil skor rata-rata terendah hasil tanggapan responden atas knowledge sharing diperoleh pengalaman dan laporan yang mendapat skor terendah sehingga perlu diperhatikan, maka disarankan kepada pihak manajemen untuk meningkatkan pengalaman dan laporan pada knowledge sharing agar kinerja karyawan meningkat pada periode berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra dan Utami, 2018, Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi), *Jurnal* Vol 5 No. 8.
- Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Asdi Mahasatya Jakarta.
- Arifin Samsul dkk. 2018. Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Sumpasari Kecamatan Rowokangkung

Kabupaten Lumajang. *Jurnal* Vol. 1 No. 1.

- Astuti Rini dan Prayogi Imam. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. Sumatera Utara.
- Bernardin & Russel, 2015. *Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Dendawijaya Lukman. 2005. *Manajemen Perbankan*. Bogor Ghalia Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T Hani, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Cetakan Kelima Edisi Revisi, Jakarta.
- Hasnan dan Yanti Sri. 2017. Kontribusi Disiplin, Pengembangan dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Haliburton Batam, *Jurnal* Vol. 11. No. 2.
- Hasibuan Rahman dan Arnesih. 2020. Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ciba Vision Batam. *Jurnal* Vol. 7 No. 2.

- Hasibuan, SP Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju Bandung.
- Hidayat, Faizal. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hifni dkk. 2017. Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Gula Kreet Pt Pg Rajawali I Malang). *Jurnal Riset Manajemen Unisma*.
- Husnan Moch. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandiri Maju Bandung.
- Laili Tia. 2019. Analisis Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penerbit Erlangga Banjarmasin.
- Manullang, 2014. *Manajemen Personalia*. Universitas Gajah Mada BPFY Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Memah Leonardo dkk. 2017. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal administrasi bisnis*.
- Muizu dan Titisari ,2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Vol 7, No. 4*.
- Novarini, Ni Nyoman Ari dan Imbayani, I Gusti Ayu. 2019. The Influence of Reward and Punishment on Employee Performance at Royal Tunjung Bali Hotel & Spa Legian. *International Journal of Applied Business & International Management*, Vol 4, No. 3.
- Novita, Resti dkk. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMB Vol. 14 No. 2*.
- Orlando Okky, 2018. Pengaruh Knowlage Sharing dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Vol 6 No.1*.
- Pramesti, Rizki Ayu dkk. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9 No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Santoso Singgih 2015. *SPSS Panduan Lengkap Menguasai SPSS*. Penerbit Elek Media Komputindo Jakarta.
- Saputro, Novian Setyaji dan Mayowan, Yuniadi. 2018. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen And Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 55 No. 3.
- Siagian Sondang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandiri Maju Bandung.
- Suak, Raymond dkk. 2017. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 2.
- Sudarmayanti 2014. *Prilaku Organisasi*, Penerbit Alfabeta Badung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Dadang. 2015. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutarto 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit, BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwasto Mohamad. 2015. *Manajemen Personalia*, Cetakan pertama Ghalia Indonesia Jakarta.
- Tahupiah Liviani C. dkk. 2019. Pengaruh Reward dan Punishment Pada Kinerja Karyawan Di PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No. 4.
- Tohardi A 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju Bandung.
- Zusnita Wa Ode Muizu, Titisari Andhita, 2018. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi, Jakarta, *Jurnal* Vol 1 No.3.