

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *REWARD* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MELATI GOLD DENPASAR

Ni Made Ari Juliayantini¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: arijuliantini19@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Penelitian ini dilakukan di CV. Melati Gold Denpasar dengan total sampel sebanyak 50 orang karyawan. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

Kata kunci: *Knowledge Sharing, Reward, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Good employee performance is a step to achieve organizational goals. So that efforts need to be made to improve employee performance. This study aims to determine the effect of knowledge sharing, reward and work discipline on employee performance at CV. Melati Gold Denpasar. This research was conducted at CV. Melati Gold Denpasar with a total sample of 50 employees. The method of determining the sample in this study is saturated sampling. Data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this study is linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance at CV. Melati Gold Denpasar. Reward has a positive and significant effect on employee performance on CV. Melati Gold Denpasar. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at CV. Jasmine Gold Denpasar.

Keywords: *Knowledge Sharing, Rewards, Work Discipline and Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

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). 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).

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. 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 dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* (Hanapi, 2020). *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.

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 Mangkunegara (2017), *reward* dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan untuk karyawan yang mempunyai prestasi. Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menyangkut masalah *reward* dapat dilihat pada indikator penghargaan.

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, 2017:194). 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.

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 uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing*, *Reward* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 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 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.

2.2 *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. *Knowledge sharing* adalah salah satu proses utama di dalam *knowledge management* yang ditujukan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan melalui pendistribusian pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan.

2.3 *Reward*

Menurut Handoko (2017:66) *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu

pembinaan yang berkeimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Suatu *reward* kadang – kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah untuk *reward* dibanding literatur.

2.4 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. 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.

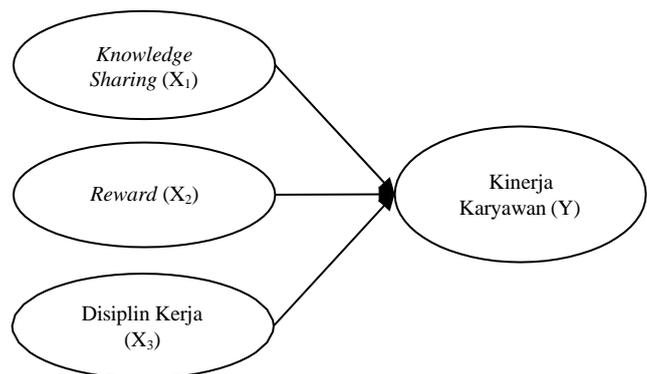
2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2017:226) 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 an diterjemahkan oleh Nawawi (2017:63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselsaikan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*)

2.6 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

- H₁: *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.
- H₂: *Reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.
- H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di CV. Melati Gold Denpasar yang beralamat di Jalan Diponegoro No.116, Dauh Puri, Kecamatan, Denpasar Barat, Kota Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*, *reward*, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada CV. Melati Gold Denpasar yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, metode kuesioner dan dokumentasi.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel yaitu *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = *Knowledge Sharing*
- X₂ = *Reward*
- X₃ = Disiplin Kerja
- a = Konstanta Regresi
- b₁ = Koefisien regresi X₁
- b₂ = Koefisien regresi X₂
- b₃ = Koefisien regresi X₃
- e = *Error*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel *knowledge sharing*, *reward*, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni *knowledge sharing*, *reward*, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *exact. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,088 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,287; 0,535 dan 0,892 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig
(Constant)	-2,141	-1,529	0,133
<i>Knowledge Sharing</i>	0,573	3,298	0,002
<i>Reward</i>	0,279	2,838	0,007
Disiplin Kerja	0,480	5,122	0,000
R			0,932
<i>R Square</i>			0,868
<i>Adjusted R Square</i>			0,859
<i>F Statistic</i>			100,905
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = -2,141 + 0,573X_1 + 0,279X_2 + 0,480X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = -2,141$ menunjukkan bahwa jika variabel *knowledge sharing*, *reward*, dan disiplin kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar bernilai sebesar -2,141.

Nilai $b_1 = 0,573$ menunjukkan bahwa, apabila *knowledge sharing* meningkat, *reward* dan disiplin kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,573.

Nilai $b_2 = 0,279$ menunjukkan bahwa, apabila *reward* meningkat, *knowledge sharing* dan disiplin kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,279.

Nilai $b_3 = 0,480$ menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja meningkat, *knowledge sharing* dan *reward* tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,480.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,932. Besarnya nilai R 0,932 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

4.5 Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,859 atau sebesar 85,9%. Dengan demikian besarnya pengaruh *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar adalah sebesar 85,9% sedang sisanya 100% - 85,9% = 14,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 100,905 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwaseluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

4.6 Uji t (t-test)

Hasil uji t *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar terlihat pada Tabel 1 dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *knowledge sharing* sebesar 3,298 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Hasil uji t pengaruh *reward* terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel *reward*

sebesar 2,838 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 5,122 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat *knowledge sharing* karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. *Knowledge sharing* karyawan yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: berbagi pengetahuan secara sukarela, berkomunikasi dengan semua orang, menerima dan mendapatkan segala pengetahuan dengan mudah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andra (2018), Muizu (2018), Erwina (2019) dan Hanapi (2020) menemukan

hasil bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat *reward* karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Reward* yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: gaji, penghargaan, pujian, cuti dan tunjangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nigusie dan Getachew (2019), Pramesti, dkk (2019), Ogbu, *et al.* (2020) dan Apriyanti, dkk (2021) menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik disiplin kerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang meningkat di indikasikan oleh lima indikator, diantaranya: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya 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.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Semakin meningkat *knowledge sharing* yang ada pada CV. Melati Gold Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 2) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Semakin meningkat *reward* yang ada di CV. Melati Gold Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar. Semakin meningkat disiplin kerja yang ada di CV. Melati Gold Denpasar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Melati Gold Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *knowledge sharing*, *reward* dan disiplin kerja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel lain

yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Disarankan agar pimpinan CV. Melati Gold Denpasar agar mampu membimbing karyawan untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan tidak membedakan antara satu golongan dalam lingkungan sosial, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.
- b) Disarankan agar pimpinan CV. Melati Gold Denpasar memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah karyawan lakukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.
- c) Disarankan agar pimpinan CV. Melati Gold Denpasar memberikan teguran kepada karyawan agar taat terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Melati Gold Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, S. S. 2018. Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, Vol 8, Issue 6, 8(6), 67-71.
- Andra, Resti Syafitri. 2018. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang

- Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 2 Agustus 2018*.
- Apriyanti, R., Sudiarditha, I. K. R., & Saptono, A. 2021. Effect of Reward and Work Environment on Employee Performance Through Work Satisfaction as A Mediation (Study on Employees of PT. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(6), 979-1002.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. 2018. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Volume 1, pp 31 – 46.
- Erwina. 2019. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA*, Volume 2 Nomor 2, September 2019, hal: 75-81
- Fahmi, Irham. 2017. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanapi, Diki Furkon. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Persero Cabang Banjar. *Business Managemen and Enterpreneurship Journal*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2020, hal; 105-118
- Handayani, R. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166-178.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Jacobson. 2017. An Evaluation of Knowledge and Gaps Related to Impacts of Freshwater and Marine Aquaculture on the Aquatic Environment. *EVS Environment Consultants*. Canada.
- Lesitasari, Diah Indriani Suwondo. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Lubis, S. H., & Heryenzus, H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 84-92.
- Mahennoko, A, A., 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya, Bandung
- Muizu, Wa Ode Zusnita. 2018. Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Volume 1, Nomor 3, Juni 2018, hal: 397-496
- Nelizulfa, A. 2018. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar).

- Doctoral dissertation.* Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nigusie, G. T., & Getachew, H. 2019. The effect of reward system on employee creativity. *Journal of Higher Education Service Science and Management (JoHESSM)*, 2(1).
- Novita, R., Prayekti, P., & Herwati, J. 2020. Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 117-124.
- Ogbu, Kenneth Chukwuemeka., Ewelike, Uchenna Eugene., Udeh, Onyinye Justina. 2020. The Effect of Reward Management on Employee Performance in Selected Private Sector Organization in Anambra State, Nigeria. *IJRDO - Journal of Applied Management Science*, Volume 6 (1), pp. 17-33
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. 2019. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- Rahayu, E., & Ajimat, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018 (226 - 244)
- Rezaka, Kafendar Bela. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bimatex. *Naskah Publikasi Ilmiah*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.