

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Landasan Teori

Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) dan Insentif terhadap kinerja karyawan, maka peneliti akan menjelaskan secara teori atau konsep-konsep yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Selain itu peneliti juga menggunakan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan untuk memahami variabel dalam penelitian ini antara lain pengaruh *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) dan Insentif terhadap kinerja karyawan, sebagai objek penelitian.

2.1.1 Kinerja

1.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Arisman, 2007).

Hal senada diungkapkan juga oleh Dharma (1985, dalam Arisman, 2007) bahwa kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau

sekelompok orang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat dari dua sisi yaitu secara individu maupun kelompok serta dapat pula dinyatakan sebagai hasil perilaku seseorang. Paparan tersebut menyatakan bahwa ada keterkaitan antara hasil kerja individu dan kinerja organisasi.

Disini Wibowo (2011:5) juga mengungkapkan jika kinerja dianggap sebagai seberapa jauh karyawan dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dijabarkan sehingga menggambarkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut.

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan efisiensi suatu kinerja karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat Pengaruh *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan.

1.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. *Quality of Work*
2. *Quantity of Work*
3. *Job Knowledge*

4. *Team Work*

5. *Creativity*

6. *Innovation*

7. *Initiative*

Secara rinci mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) menjelaskan bahwa:

Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Tidak hanya itu Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
2. Faktor Kepemimpinan, dimana aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,
3. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team,
4. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
5. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

1.1.1.3 Indikator yang mempengaruhi Kinerja

Dalam melaksanakan tugasnya. Bangun (2012:234) mengemukakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Yang dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah suatu sedikit banyaknya pekerjaan akan mempengaruhi proses suatu kinerja dalam suatu produktivitas.
2. Kualitas pekerjaan disini adalah suatu kualitas baik yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting sebagai bentuk timbal balik terhadap perusahaan.
3. Ketetapan waktu dalam proses penyelesaian tugas dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai indikator penting. Dimana penyelesaian input output yang membutuhkan ketepatan waktu juga dilihat dari segi pembentukan suatu koordinasi yang baik.
4. Kehadiran adalah bentuk apresiasi terhadap suatu tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang ikut membantu mempermudah dalam mengetahui suatu kedisiplinan karyawan.
5. Kemampuan bekerjasama sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu koordinasi disetiap perusahaan, dengan adanya Kerjasama yang baik maka akan terbentuk suatu team yang solid dan memotivasi satu sama lain dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.2 Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

1.1.2.1. Pengertian Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

Setiap perusahaan pasti membutuhkan suatu pengetahuan informasi baik dari dalam maupun luar guna meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. PT Karya Niaga Abadi merupakan salah satu

perusahaan yang mampu memberikan suatu *knowledge* (pengetahuan) yang baik bagi para karyawannya.

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) yang terjadi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *tacit knowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit Knowledge Sharing* *Tacit knowledge* bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacit knowledge* dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.
2. *Explicit Knowledge Sharing* *Explicit knowledge* merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP.

Sedangkan menurut (Jacobson, 2006) mengenai *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) didefinisikan “sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan, seorang lainnya mengasimilasi pengetahuan tersebut” . Penelitian lain menurut (Szulanski, 1996). mengartikan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai

"the exchange or transfer process of fact, opinions, ideas, theories, principles and model within and between organizations include trial and error, feedback, and mutual adjustment of both the sender and receiver of knowledge"

“proses pertukaran atau transfer fakta, pendapat, ide, teori, prinsip dan model di dalam dan di antara organisasi termasuk percobaan dan kesalahan, umpan balik, dan penyesuaian timbal balik antara pengirim dan penerima pengetahuan”

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

Faktor-faktor yang memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dibagi ke dalam tiga ke kelompok yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor teknologi.

1. Faktor individu

Faktor individu berperan penting dalam memengaruhi *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan), dimana suatu pertukaran

informasi yang inovatif perlu ditularkan dengan adanya dorongan dari setiap masing-masing individu,

2. Faktor organisasi

Dukungan manajemen dipertimbangkan sebagai satu pengaruh penting terhadap pengetahuan organisasi.

3. Faktor teknologi

Menurut Huysman dan Wulf (2006). Penggunaan *information and communication technology* (ICT) dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) sangat berhubungan, karena ICT memungkinkan pencarian secara cepat, akses dan pengambilan informasi dan dapat mendukung komunikasi dan kolaborasi diantara karyawan dalam organisasi.

2.1.2.3 Manfaat dari Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

Tobing (2011: 26) mengemukakan Adapun manfaat dari *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) sebagai berikut:

1. Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya
2. Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru
3. Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol.
4. Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain

5. Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

2.1.2.4 Indikator yang mempengaruhi knowledge sharing (berbagai pengetahuan)

Indikator *Knowledge Sharing* menurut Nonaka dan Takeuchi menyatakan bahwa pengetahuan sebagai aliran dapat dikaitkan dengan konsep pengetahuan *tacit* dan *explicit*. Adapun indicator knowledge sharing yakni:

Knowledge Sharing Tacit

- a. Ketrampilan, kemampuan menyampaikan serta mengumpulkan ketrampilan yang dimiliki.
- b. Pengalaman, kemampuan dalam menyampaikan serta mengumpulkan pengetahuan dalam bentuk pengalaman pribadi.
- c. Ide/gagasan, kemampuan mahasiswa dalam menyampaikan dan mengumpulkan ide atau gagasan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Knowledge Sharing Explicit

- a. Dokumen, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan informasi dalam bentuk dokumen.
- b. Laporan, kemampuan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dalam bentuk laporan.

1.1.3.1 Pengertian Insentif

Manullang, (2004:147) mengatakan bahwa sebagai berikut :
Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Simamora (2004:514) juga menyatakan bahwa kompensasi Insentif (*incentive compansasion*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Program Insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya

2.1.3.2 Jenis-jenis Insentif

Menurut Sarwoto (1985:156-159), berpendapat bahwa secara garis besar keseluruhan Insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan:

1. Insentif Materiil

A. Insentif dalam bentuk uang:

- a. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atau hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
 - b. Komisi, merupakan jenis Bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
 - c. Profit share, merupakan salah satu jenis Insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
 - d. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari.
- B. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memeprolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk Insentif sosial ini antara lain:
- a. Pembuatan rumah dinas
 - b. Pengobatan secara cuma-cuma
 - c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis

- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
- e. Cuti sakit yang tetap mendapat gaji
- f. Biaya pindah
- g. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

2. Insentif Non Materiil

- a. Pemberian tanda jasa atau medali
- b. Pemberian piagam penghargaan
- c. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi
- d. Ucapan terima kasih secara formal dan informal
- e. Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan (misalnya bendera atau mobil)

2.1.3.3 Tujuan Insentif

Tujuan diberikannya insentif antara lain adalah sebagai motivasi pendorong untuk meningkatnya kinerja karyawan, dengan begitu diberikannya insentif maka sebagai bukti bahwa suatu perusahaan telah mengapresiasi suatu kinerja karyawannya.

Tujuan Insentif Rivai (2004:385) menjelaskan bahwa tujuan utama dari Insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Adapun tujuan diberikannya insentif menurut Manullang (2001) yang mana dikemukakan bahwa pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai Imam, studi tentang pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, fungsi dari pemberian insentif sebagai berikut :

1. Memenuhi kebutuhan pegawai atas prestasi kerjanya.
2. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya.
3. Tujuan organisasi akan mudah tercapai dengan terciptanya pegawai-pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Disini tujuan insetif juga dikemukakan oleh Sutrisno (2011: 188-189) adalah sebagai berikut:

1. Menghargai suatu prestasi kerja
2. Keadilan terjamin
3. Karyawan dapat dipertahankan
4. Karyawan bermutu akan didapat
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan

2.1.3.4 Manfaat Insentif

1. Bagi Perusahaan
 - a. Agar tenaga kerja yang terampil dan cakap agar mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan bisa dipertahankan.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi
 - c. Produktivitas perusahaan meningkat yang artinya hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi Pegawai
 - a. Agar standar kehidupan meningkat dengan menerima pembayaran diluar gaji pokok
 - b. Agar semangat kerja pegawai terdorong, sehingga mereka semangat untuk berprestasi lebih baik.

2.1.3.5 Indikator Insentif

Menurut Rivai (2009:388) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja

pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut

a) Kelemahan Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut: 1) Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata. 2) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai. 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja. 4) Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b) Kelebihan Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut: 1) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti:

pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat. 2) Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik. 3) Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

3. Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini

memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan

a) Keadilan Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

b) Kelayakan Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai

yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun peneliti sebelumnya yang pernah melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada penelitian ini pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara Leonardo Memah, Riane Jhonly, Pio Sonny Gerson Kaparang (2013)	Teknik Analisis Kuantitatif, dan Teknik Pengambilan Sample dengan <i>probability sampling</i> yakni tekni random sampling,	<i>Program Knowledge Management</i> yang salah satu implementasinya yaitu <i>Knowledge Sharing</i> yang sudah di terapkan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Memiliki pengaruh yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara.
Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan	<i>Proportional Random Sampling</i> dengan instrumen pengumpulan data	Variabel <i>Knowledge Sharing</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi individu, dengan koefisien beta

Lanjutan Tabel 2.1
 Penelitian Terdahulu

<p>Studi Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang</p> <p>Arina Idzna Mardlillah Kusdi Rahardjo (2017)</p>	<p>menggunakan kuesioner. Dan data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi <i>path analysis</i> dan uji t.</p>	<p>sebesar 0,556 (signifkansi 0,000), Variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien beta sebesar 0,629 (signifikansi 0,000).</p>
<p>Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi)</p> <p>Resti Syafitri Andra Hamidah Nayati Utami (2018)</p>	<p>Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>Proportionate Stratified Random</i>, dan Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan regresi linier sederhana</p>	<p><i>Knowledge Sharing</i> menunjukkan rata-rata sebesar 4,09 yang berarti karyawan memiliki kebiasaan melakukan knowledge sharing yang tinggi, sedangkan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,42 yang berarti bahwa karyawan memiliki kinerja yang sangat baik.</p>
<p>Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)</p> <p>Harli Yogi Kusuma Heru Susilo Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)</p>	<p>Penelitian <i>explanatory</i> dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur dan mengungkap data penelitian secara tepat. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan jalur (<i>path</i>).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, insentif materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja, insentif non materiil berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Oleh</p>

Lanjutan Tabel 2.1
 Penelitian Terdahulu

		karena itu pemberian insentif berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan
Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat Marianus Subianto (2016)	Menggunakan regresi linier berganda, sedangkan pengambilan sampel penulis menggunakan secara sensus atau keseluruhan populasi.	Secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-Cv Darma Utama Batu) (2013)	Metode <i>explanatory</i> , dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara Simultan dan parsial variabel Insentif Materiil (X1) dan Insentif Non Materiil (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sebaiknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pemberian Insentif baik Insentif Materiil (X1) maupun Insentif Non Materiil (X2) mengingat Insentif dapat digunakan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat lagi dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian 1

a. Persamaan

Yaitu pada variable bebas dan variable terikat, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan tempat penelitian, peneliti terdahulu pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan peneliti pada PT Karya Niaga Abadi *J&T Express* cabang Mojoagung.

2. Penelitian 2

a. Persamaan

Yaitu pada *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan dalam tempat melakukan penelitian dimana penelitian terdahulu melakukan penelitian Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang

3. Penelitian 3

a. Persamaan

Yaitu pada variable bebas dan variable terikat, *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan kinerja karyawan

b. Perbedaan

Terletak pada tempat penelitian

4. Penelitian 4

a. Persamaan

Terletak pada variable bebas insentif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Peneliti terdahulu meneliti pada Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang.

5. Penelitian 5

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variable bebas yakni insentif dan kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Disini peneliti terdahulu meneliti pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat, dan peneliti meneliti pada PT Karya Niaga Abadi.

6. Penelitian 6

1. Persamaan

Menggunakan variable insenti dan kinerja karyawan.

2. Perbedaan

Perbedaan pada tempat penelitian.

Dari perbandingan dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak sepenuhnya sama. Kesamaan sepenuhnya terletak

pada variabel terikat yakni kinerja karyawan, dan sebagian terletak pada variabel bebas yaitu *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan insentif. Sedangkan perbedaan sepenuhnya terdapat pada tempat penelitian.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Antara *Knowledge Sharing* (Berbagi Pengetahuan)

terhadap Kinerja Karyawan

Sebagaimana pada uraian diatas, bahwa suatu kinerja karyawan adalah *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah suatu hubungan erat dengan masalah produktivitas dan efisiensi suatu kinerja karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat Pengaruh *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan.

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan) menurut Lumbantobing (2011:24) menyatakan bahwa *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Dengan demikian semakin tinggi *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) yang dimiliki setiap karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

2.3.2. Hubungan Antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Manullang, (2004:147) mengatakan bahwa sebagai berikut :
Pemberian insentif kepada para karyawan (baik bekerja dalam lingkungan pemerintah atau swasta maupun sebagai anggota dari suatu badan lembaga) mempunyai maksud antara lain sebagai suatu perangsang untuk bertindak, melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka semakin besar pula timbal balik yang diberikan oleh karyawannya guna meningkatkan suatu proses kinerja.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori diatas yang diterapkan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti berpendapat bahwa Kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan suatu proses produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan secara efektif dan efisien.

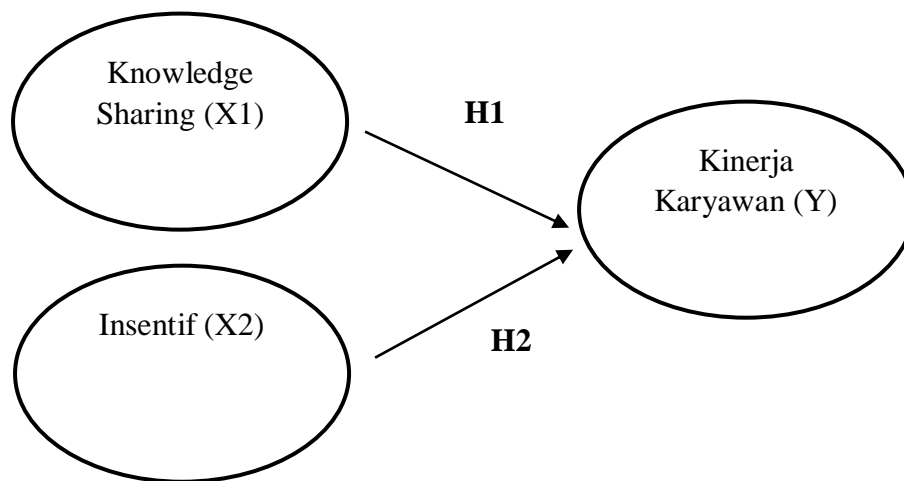
Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang terpenting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Secara konseptual Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) dan Insentif. *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) merupakan hasil yang diperoleh dari Pendidikan baik berupa pengalaman, keyakinan maupun asumsi-asumsi yang dimiliki karyawan dalam mengatasi setiap persoalan. Apabila karyawan memiliki pengetahuan yang luas maka karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien.

Insentif merupakan suatu sarana berupa materi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan sebagai bentuk dorongan secara sengaja agar meningkatkan suatu produktivitas dan timbul semangat dalam melakukan setiap pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi para karyawan dalam berbagi pengetahuan serta insentif yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan maksud lain, semakin baik pengetahuan dan insentif maka semakin baik pula produktivitas yang diperoleh.

Kerangka konseptual diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

- H1 : Semakin baik *Knowledge Sharing* (berbagi pengetahuan) (X1) semakin tinggi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Semakin baik Insentif (X2) semakin tinggi pengaruh terhadap Kerja Karyawan.