



# **DAMPAK *KNOWLEDGE SHARING*, *JOB DESCRIPTION* DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Yuninda Febbiola Nasution<sup>1</sup>, Saidun Hutasuhut<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Negeri Medan

[yunindafebbiolanst@gmail.com](mailto:yunindafebbiolanst@gmail.com), [saidun@unimed.ac.id](mailto:saidun@unimed.ac.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing, Job Description dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan sampel sebanyak 154 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Knowledge Sharing, Job Description, Providing Incentives, Employee Performance*

## **1. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, pengelolaan perusahaan harus didukung oleh karyawan yang handal, kompeten dan antusias. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM secara profesional untuk memastikan kebutuhan dan kemampuan karyawan seimbang sehingga tercapainya tujuan perusahaan (Aisyah, et al 2022). Untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, pengelolaan perusahaan harus didukung oleh karyawan yang handal, kompeten dan antusias. Perusahaan juga harus menghargai semua aspek karyawan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan hasil yang lebih baik (Onsardi dan Wahyudi 2023). Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja seluruh karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat penting dalam menciptakan tujuan perusahaan, tanpa karyawan tujuan perusahaan tidak tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan timbal balik karyawan ketika mewujudkan tujuan perusahaan. Ketika perhatian perusahaan dan pengorbanan karyawan tidak seimbang maka kinerja karyawan menurun hingga

akhirnya karyawan merasa tidak puas dan karyawan tidak dapat memenuhi tujuan perusahaan (Frimayasa dkk, 2020).

Faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif salah satunya adalah Knowledge Sharing. Menurut Zamir dan Kim (2022:14) tidak semua dimensi kualitas dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap knowledge sharing. Namun, agar suatu perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan maka perusahaan harus fokus pada kualitas kerja karyawan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

Knowledge sharing sangat diperlukan bagi setiap karyawan yang memiliki pengetahuan satu sama lain, Informasi tersebut harus disebarluaskan secara aktif untuk menambah pengetahuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan perusahaan (Sonmez Cakir dan Adiguzel 2020). Oleh karena itu perusahaan harus mampu menerapkan sistem berbagi pengetahuan kepada setiap karyawan. Menurut Oktavian et al. (2021) knowledge sharing merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena mendapatkan pengetahuan baru secara berkelanjutan tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Partogi and Tjahjawati (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara knowledge sharing dan kinerja karyawan. Selain itu, berbagi pengetahuan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja dan faktor lainnya. Sejalan dengan hasil penelitian Erwina and Mira (2019) berbagi pengetahuan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, jika penerapan berbagi pengetahuan dilakukan buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu pula sebaliknya jika penerapan berbagi pengetahuan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Perlu adanya penerapan berbagi pengetahuan antar karyawan agar lebih mudah dalam menjalankan tugas dengan benar dan efisien. Setiap karyawan memiliki tugas nya masing-masing tidak hanya ditulis di atas kertas namun tugas yang membuat keputusan sumber daya manusia dalam mengembangkan pengetahuan sesama karyawan (Switasarra and Astanti 2021) . Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika deskripsi pekerjaan mencerminkan tuntutan dan tujuan dari tugas tersebut, maka karyawan akan lebih mudah dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

Job description adalah pernyataan umum yang mencakup tugas utama dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Menekankan pada aspek terpenting setiap posisi atau jabatan karyawan baik keterlampiran yang diperlukan, pengetahuan khusus yang diperlukan, ketahanan fisik, bahaya terhadap kesehatan. Selain itu, tanggung jawab karyawan juga dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan seperti pengawasan, pelatihan, peralatan dan lain sebagainya (Hampton 1947). Menurut Syelviani (2017) setiap perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing. Salah satu pencapaian itu melalui job description seorang pemimpin harus bekerja sama dengan karyawan begitu sebaliknya pegawai juga harus mengerti terhadap job description yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik agar tujuan suatu perusahaan tercapai semaksimal mungkin tanpa ada hambatan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Nidyawati (2022) bahwa deskripsi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika deskripsi pekerjaannya kurang jelas maka seorang karyawan akan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu sehingga pekerjaan tidak tercapai dengan baik sebaliknya jika karyawan memahami uraian pekerjaan setiap karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian Dharma et al. (2020) bahwa pengaruh job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik dengan cara simulatan ataupun parsial.

Deskripsi pekerjaan akan dikembangkan sesuai dengan insentif yang diberikan untuk memotivasi karyawan. Jika deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan rumit, berisiko tinggi atau memerlukan penghargaan khusus maka karyawan berhak untuk mendapatkan insentif yang lebih tinggi. Sebaliknya jika deskripsi pekerjaan karyawan mudah dan tidak berisiko maka insentif akan lebih rendah. Insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan berupa pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan (Saputri et al 2021).

Pemberian insentif adalah penghargaan yang diserahkan langsung kepada karyawan terhadap kinerja yang mencapai target dan melewati standar kerja sesuai aturan perusahaan yang bersifat tidak tetap (Aqidah 2022). Menurut Wijaya et al. (2023) pemberian insentif adalah cara perusahaan berterima kasih kepada karyawan dengan memberikan kompensasi karena telah berprestasi di perusahaan tersebut dan diberikan secara adil digunakan dengan insentif.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian sebelumnya Meilawati et al (2019) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan karena setiap kenaikan pemberian insentif kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Kinerja Pegawai**

Menurut Moehariono (2014) kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi melalui perencanaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut (Hendra 2020) kinerja dapat diukur melalui perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan.

Menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2018), ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

### **2.2 Knowledge Sharing**



Menurut Wang and Noe (2010) berbagi pengetahuan adalah informasi yang spesifik bertujuan untuk menambah wawasan dan meningkatkan pemahaman orang lain dalam suatu hal atau topik tertentu. Menurut Jackson et al.(2006) berbagi pengetahuan adalah sarana yang dapat digunakan oleh karyawan untuk menambah pengetahuan, inovasi dan unggul dalam mengatasi tantangan organisasi.

Menurut Li (2021) bahwa berbagi pengetahuan secara detail dan jelas akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada berbagi pengetahuan secara ringkas dan terbatas karena berbagi pengetahuan yang jelas dan detail menunjukkan informasi yang lengkap mengenai pengetahuan yang dimiliki berbeda dengan berbagi pengetahuan secara ringkas dan terbatas tidak memerlukan kemampuan dan komunikasi yang sama antar karyawan.

Menurut Matzler dkk (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan knowledge sharing (berbagi pengetahuan) di antaranya sebagai berikut:

- a. Embrained knowledge (Pengetahuan yang tertanam)
- b. Embodied knowledge (Pengetahuan yang terkandung)
- c. Encultured knowledge (Pengetahuan yang dibudayakan)
- d. Embedded knowledge (Pengetahuan yang tertanam)
- e. Encoded knowledge (Pengetahuan yang disandikan)

### **2.3 Job Description**

Menurut Leon Rohr (2016) deskripsi pekerjaan adalah alat atau metode yang memiliki kemampuan untuk membantu manajer dalam melaksanakan tugas, rencana, pemimpin, organisasi, kontrol, dan penataan staff agar lebih mudah dan efisien. Menurut Harahap (2023) deskripsi pekerjaan adalah panduan, petunjuk, kondisi, posisi dan tanggung jawab bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik agar terciptanya kinerja yang optimal.

Menurut Milton, et al (2023) deskripsi pekerjaan akan membantu dalam perubahan dan perbaikan jika karyawan memperbaiki dan menyesuaikan pekerjaan dengan arah kebijakan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja yang optimal.

Menurut Shilmina (2022) Job description (deskripsi pekerjaan) dapat diukur melalui beberapa indikator yang antara lain sebagai berikut:

- a. Identifikasi Pekerjaan
- b. Spesifikasi Pekerjaan
- c. Tugas dan Tanggung Jawab
- d. Wewenang
- e. Standar kerja

### **2.4 Pemberian Insentif**

Menurut Yudistira et al (2023) pemberian insentif adalah salah satu upaya yang digunakan perusahaan untuk sebuah strategi yang sangat efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, kualitas kerja dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga

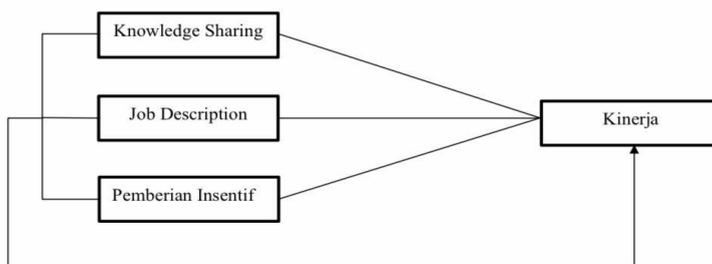
perusahaan harus memilih insentif yang sesuai dengan kebutuhan strategi perusahaan. Menurut Manan et al (2023) pemberian insentif adalah penghasil tambahan atas hasil karyawan yang melalui tuntutan atau upaya untuk menarik dan memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Munurut Purba and Marpaung (2023) pemberian intensif merupakan salah satu pokok yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Besar kecilnya pemberian intensif yang diterima dapat menentukan semangat karyawan dalam bekerja. Jika karyawan tidak mendapati insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang di lakukannya maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak semangat.

Menurut Isa (2018:88) indikator-indikator dalam pemberian insentif ini sebagai berikut:

- a. Kinerja
- b. Masa Kerja
- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan
- f. Kelayakan

## 2.5 Kerangka Berfikir



### Hipotesis :

- H1 : Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Job Description berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Knowledge Sharing, Job Description dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .

## 3. Metode Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Teknik pengambilan sampel yang menyediakan peluang sama bagi setiap unsur populasi untuk menjadi anggota sampel. Jadi dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 154 responden.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Uji Validitas

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X1.1	0,753	0,361	Valid
X1.2	0,833	0,361	Valid
X1.3	0,594	0,361	Valid
X1.4	0,740	0,361	Valid
X1.5	0,701	0,361	Valid
X1.6	0,675	0,361	Valid
X1.7	0,769	0,361	Valid
X1.8	0,748	0,361	Valid
X1.9	0,654	0,361	Valid
X1.10	0,693	0,361	Valid

Nilai signifikan 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai-nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Knowledge Sharing dinyatakan valid.

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X2.1	0,700	0,361	Valid
X2.2	0,541	0,361	Valid
X2.3	0,859	0,361	Valid
X2.4	0,859	0,361	Valid
X2.5	0,754	0,361	Valid
X2.6	0,633	0,361	Valid
X2.7	0,595	0,361	Valid
X2.8	0,598	0,361	Valid
X2.9	0,624	0,361	Valid
X2.10	0,847	0,361	Valid
X2.11	0,730	0,361	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai signifikan 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai nilai r<sub>tabel</sub> sebesar 0,361. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Job Description dinyatakan valid.

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X3.1	0,592	0,361	Valid
X3.2	0,789	0,361	Valid
X3.3	0,767	0,361	Valid
X3.4	0,829	0,361	Valid
X3.5	0,811	0,361	Valid
X3.6	0,739	0,361	Valid

X3.7	0,789	0,361	Valid
X3.8	0,818	0,361	Valid
X3.9	0,731	0,361	Valid
X3.10	0,778	0,361	Valid
X3.11	0,688	0,361	Valid
X3.12	0,714	0,361	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai signifikan 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai nilai rtabel sebesar 0,361. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai rhitung  $>$  rtabel sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Pemberian Insentif dinyatakan valid.

Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan	Pernyataan
Y1	0,755	0,361	Valid
Y2	0,725	0,361	Valid
Y3	0,777	0,361	Valid
Y4	0,617	0,361	Valid
Y5	0,765	0,361	Valid
Y6	0,550	0,361	Valid
Y7	0,728	0,361	Valid
Y8	0,567	0,361	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai signifikan 5% dengan derajat bebas  $df = 28$  dengan nilai nilai rtabel sebesar 0,361. Pada tabel dapat dilihat bahwa nilai rhitung  $>$  rtabel sehingga seluruh pertanyaan (item) variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

**B. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.896	10

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) variabel Knowledge Sharing adalah sebesar 0,896. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,896  $>$  0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen Knowledge Sharing merupakan instrumen yang reliabel.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items



.880	10
------	----

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) variabel Job Description adalah sebesar 0,880. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,880 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen Job Description merupakan instrumen yang reliabel.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	12

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) variabel Pemberian Insentif adalah sebesar 0,930. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,930 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrument Pemberian Insentif merupakan instrumen yang reliabel.

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

**Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)**

Nilai koefisien reliabilitas (cronbach's alpha) variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,843. Maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0,843 > 0,60$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrument Kinerja Karyawan merupakan instrumen yang reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

<b>One-Sample Test</b>		<b>Kolmogorov-Smirnov</b>	
		Unstandardized Residual	
N		Mean	.0000000
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Std. Deviation	1.790840
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.078
	Negative		-.071



Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.285
Point Probability	.000

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogrov Smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05. Sehingga variabel residual berdistribusi normal, dan berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Exact. Sig (2-tailed) sebesar 0,285. Dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

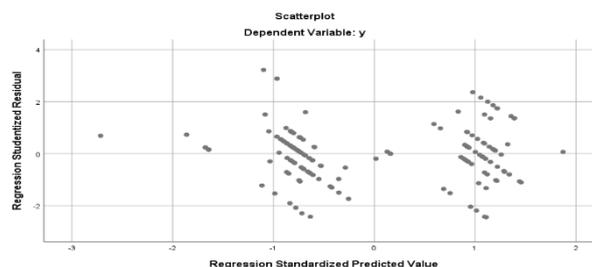
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.106	9.410
	X2	.121	8.242
	X3	.193	9.705

a. Dependent Variable: Y

**Sumber: Hasil pengolahan data (2023)**

Diperoleh nilai tolerance untuk variabel X1 = 0,106 > 0,1, variabel X2 = 0,121 > 0,1, variabel X3 = 0,193 > 0,1 dan nilai VIF variabel X1 = 9,410 < 10, variabel X2 = 8,242 < 10, variabel X3 = 9,705 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Dasar pengambilan keputusan uji

heteroskedastisitas adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas apabila titik-titik tersebar secara acak baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu atau spesifik. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	,052	1,036	,050	,960
X1	,238	,066	,291	3,581
X2	,450	,069	,534	6,500
X3	,088	,045	,132	1,985

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Berdasarkan nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0.052 dan untuk Knowledge Sharing (X1) nilai  $\alpha$  sebesar 0.238, Job Description (X2) nilai  $\alpha$  sebesar 0.450, serta Pemberian Insentif (X3) nilai  $\alpha$  sebesar 0.088. Sehingga dapat diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.052 + 0.238 X1 + 0.450 X2 + 0.088 X3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstan sebesar 0.052 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel X, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.052
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.238 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Knowledge Sharing maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.238 (23,8%).
- Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.450 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Job Description maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.450 (45%).

d) Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0.088 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Pemberian Insentif maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0.088 (8,8%).

E. Uji Hipotesis

1) Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,052	1,036		,050	,960
	X1	,238	,066	,291	3,581	,000
	X2	,450	,069	,534	6,500	,000
	X3	,088	,045	,132	1,985	,049

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.17 diatas diperoleh:

- Pengaruh antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai-nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari t hitung > t tabel sebesar 3.581 > 1.65508 maka Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi tingkat Knowledge Sharing yang dimiliki, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- Pengaruh antara Job Description dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai-nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari t hitung > t tabel sebesar 6.500 > 1.65508 maka Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Job Description dengan Kinerja Karyawan. Dengan adanya Job Description yang dimiliki, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- Pengaruh antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai-nilai signifikansi sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari t hitung > t tabel sebesar 1.985 > 1.65508 maka Ha diterima. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Pemberian Insentif

dengan Kinerja Karyawan. Dengan adanya Pemberian Insentif yang cukup dalam pekerjaan, maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

## 2) Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3273,850	3	1091,283	311,252	,000 <sup>b</sup>
	Residual	525,916	150	3,506		
	Total	3799,766	153			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 311.252. Pada taraf  $\alpha = 0.05$ . Adapun F tabel diperoleh dengan rumus  $DF1 = k$  (jumlah variabel bebas) = 3,  $DF2 = n - k - 1 = 154 - 3 - 1 = 150$ , sehingga diperoleh F tabel sebesar 2.66. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $311.252 > 2.66$  dengan level of significant ( $\alpha$ )  $0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa variabel Knowledge Sharing, Job Description, dan Pemberian Insentif secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta diperoleh kesimpulan H4 diterima.

## 3) Uji R<sup>2</sup>

### Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,862	1,87246

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024)

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa:

- Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,928, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel Knowledge Sharing (X1), Job Description (X2) dan Pemberian Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 92,8%. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
- Nilai Adjusted R Square sebesar 0,862 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel Knowledge Sharing (X1), Job Description (X2) dan Pemberian Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,2 % sedangkan 13,8 % sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

## Pembahasan



Berdasarkan hasil uji T yang terdapat pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari Thitung > Ttabel sebesar  $3.581 > 1.65508$  dan koefisien regresi bernilai 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima.

Menurut Oktavian et al. (2021) knowledge sharing (berbagi pengetahuan) merupakan pengetahuan baru secara berkelanjutan tentang kesadaran pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan. Knowledge sharing (berbagi pengetahuan) sangat diperlukan bagi setiap karyawan yang memiliki pengetahuan satu sama lain, Informasi tersebut harus disebarakan secara aktif untuk menambah pengetahuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan perusahaan (Cakir dan Adiguzel, 2020). Oleh karena itu perusahaan harus mampu menerapkan sistem berbagi pengetahuan kepada setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Saffar & Obeidat (2014) dan Yamin (2020). Menurut Al-Saffar dan Obeidat (2014), knowledge sharing dapat membantu meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, knowledge sharing dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya berbagi pengetahuan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan. Namun, perusahaan belum sepenuhnya diterapkan kegiatan knowledge sharing. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya untuk meningkatkan kegiatan knowledge sharing dalam organisasinya. Yamin (2020) menemukan bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Hal ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Partogi dan Tjahjawati (2019) juga menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif serta signifikan antara knowledge sharing dan kinerja karyawan. Menjelaskan bahwa knowledge sharing dapat membantu meningkatkan kesadaran karyawan tentang perubahan yang terjadi di organisasi, serta memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif. Erwina dan Mira (2019) menemukan bahwa berbagi pengetahuan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga jika penerapan berbagi pengetahuan dilakukan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Perusahaan perlu mengoptimalkan penerapan berbagi pengetahuan dalam organisasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji T bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari Thitung > Ttabel sebesar  $6.500 > 1.65508$  dan koefisien regresi bernilai 0,450 bahwa H2 diterima.

Job description (deskripsi pekerjaan) adalah pernyataan umum yang mencakup tugas utama dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Menekankan pada aspek terpenting setiap posisi atau jabatan karyawan baik

keterlampiran yang diperlukan, pengetahuan khusus yang diperlukan, ketahanan fisik, bahaya terhadap kesehatan (Hampton 1947). Menurut Syelviani (2017) setiap perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing. Salah satu pencapaian itu melalui job description.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendri & Siti (2023) dan Cia Cai Cen (2022) bahwa kurangnya deskripsi pekerjaan dapat menyebabkan karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya kesesuaian job description menyebabkan karyawan tidak mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan perubahan pada sistem job description untuk meningkatkan kesesuaian antara job description dan tugas karyawan. Menurut Nidyawati (2022) deskripsi pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika deskripsi pekerjaan kurang jelas maka seorang karyawan akan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu sehingga pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Sebaliknya, jika karyawan memahami uraian pekerjaan setiap karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian Dharma et al. (2020) juga menunjukkan bahwa pengaruh job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik dengan cara simulatan ataupun parsial. Hal ini menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji T bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05. Dan dilihat dari  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $1.985 > 1.65508$  dan koefisien regresi bernilai 0,88. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima.

Pemberian insentif adalah penghargaan yang diserahkan langsung kepada karyawan terhadap kinerja yang mencapai target dan melewati standar kerja sesuai aturan perusahaan yang bersifat tidak tetap (Aqidah 2022). Menurut Wijaya et al. (2023) pemberian insentif adalah cara perusahaan berterima kasih kepada karyawan dengan memberikan kompensasi karena telah berprestasi di perusahaan tersebut dan diberikan secara adil digunakan dengan insentif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilawati dkk (2019) dan Qotrotul dkk (2021). Menurut Meilawati et al (2019) setiap kenaikan pemberian insentif kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hanif et al (2023) dan Qotrotul et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berkompetisi secara ketat, meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Pemberian insentif dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Pemberian insentif dapat berupa bonus atau reward kepada karyawan yang mencapai target atau prestasi yang baik. Sehingga karyawan akan merasa terinspirasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam Uji F (Uji Signifikan Simultan) variabel Knowledge Sharing (X1), Job Description (X2) dan variabel Pemberian Insentif (X3) memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 311,252 dengan nilai  $F_{tabel}$

2.66 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Sementara untuk tingkat signifikansinya adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga Knowledge Sharing (X1), Job Description (X2) dan Pemberian Insentif (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal bahwa H4 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing (X1), Job Description (X2) dan Pemberian Insentif (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan.

Menurut Moehariono (2014) kinerja atau performance merupakan gambaran tingkat pencapaian program kerja atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi melalui perencanaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hedri & Mujannah, (2023) bahwa deskripsi pekerjaan dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kim & Hang, (2024) yang mana hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh mereka mendapatkan hasil yang sama juga dengan penelitian ini yaitu Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Pemberian Insentif dan Knowledge Sharing.

## **5. Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

- a. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- c. Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- d. Knowledge sharing, Job Description dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### **Saran**

- a) Berdasarkan hasil penelitian karyawan belum sepenuhnya sadar dalam menerapkan pentingnya berbagi pengetahuan. Oleh karena itu diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam berbagi pengetahuan. Dengan cara membuat kelompok diskusi, untuk berbagi pengalaman, ide, serta pengetahuan yang diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu memberikan penghargaan kepada tim yang baik sebagai bentuk apresiasi dan motivasi juga dapat meningkatkan aktivitas berbagi pengetahuan tim. Memanfaatkan outbound sebagai sarana meningkatkan kekompakan tim yang efektif. Outbound memberikan pelajaran untuk berkomunikasi, berinteraksi, dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Sehingga organisasi dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman di antara anggota tim menjadi lebih kompetitif dalam perusahaan.
- b) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kurangnya pemahaman dan kesesuaian deskripsi pekerjaan karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat melakukan analisis sistem Job description untuk meningkatkan pemahaman dan kesesuaian karyawan dengan tugasnya masing-masing. Deskripsi pekerjaan harus ditulis dengan bahasa yang jelas dan tidak ambigu sehingga

karyawan dapat lebih mudah memahami tugas dan kewajibannya. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Sehingga Karyawan akan lebih terinspirasi untuk meningkatkan kinerjanya jika diberikan uraian tugas yang jelas dan sesuai dengan skill nya masing-masing.

- c) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih rendahnya kinerja karyawan akibat pemberian insentif yang menurun. Oleh karena itu disarankan kepada perusahaan untuk menjelaskan tujuan dan proses pemberian insentif dengan jelas dan transparan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana insentif tersebut diberikan dan apa yang diharapkan dari karyawan. Perusahaan juga dapat mengkomunikasikan kepada karyawan tentang perubahan insentif agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Meningkatkan kesadaran diri karyawan tentang kontribusi karyawan terhadap perubahan dapat merasakan bahwa insentif tersebut merupakan penghargaan atas kontribusi masing-masing karyawan. Selain itu perusahaan juga dapat fokus pada kemampuan dan prestasi karyawan, bukan pada aspek lain seperti jabatan atau senioritas. Sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan dan tidak mengalami kekecewaan. Perbaiki kebijakan insentif karyawan dapat merasa bahwa insentif tersebut diberikan secara adil dan transparan. Dengan demikian, karyawan akan merasa bahwa perusahaan telah menghargai kontribusi karyawan dan berkomitmen untuk memberikan penghargaan yang adil dan transparan.
- d) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwasanya kualitas kerja karyawan masih belum maksimal. Perusahaan dapat lebih mengembangkan lagi program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, menentukan standar dan harapan perusahaan, serta meningkatkan komunikasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan mencapai tujuan perusahaan.

## 6. Daftar Pustaka

- Aisyah, Siti, Pandu Adi Cakranegara, and Asrul Sani. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan." *Remik* 6 (4): 864–74. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>.
- Aqidah, Nur Ariani. 2022. "Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan Dan Lama Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Oppo Di Kota Palopo)." *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 4 (1): 49–54. <https://doi.org/10.24256/kharaj.v4i1.2919>.
- Erwina, Erwina, and Mira Mira. 2019. "Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo." *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting* 2 (2): 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>.
- Fadli Yudistira, Siti Hasbiah, Zainal Ruma, Abdi Akbar, and Tenri S.P. Dipoatmodjo. 2023. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pp. London Sumatera Indonesia Kec. Bulukumpa Kab. Bulukumpa." *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 2 (5): 1495–1506. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.805>.
- Firmansyah, Deri, and Dede. 2022. "Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam

- Metodologi Penelitian: Literature Review.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)* 1 (2): 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>.
- Hampton, Peter J. 1947. “AN Introduction To Job Description.” *The American Journal of Nursing* 47 (6): 411. <https://doi.org/10.2307/3457145>.
- Harahap, Hastuti Handayani. 2023. “Examining the Effect of Job Description on Employee Performance at PT. Karya Hevea, Indonesia: A Mediating Role of Compensation.” *Global Journal of Business, Economics & Social Development* 1 (1): 31–39. <https://doi.org/10.56225/gjbesd.v1i1.5>.
- Hendra, Hendra. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>.
- Leon Rohr, Samuel. 2016. “Harnessing The Power Of The Job Description.” *Human Resource Management International Digest* 24 (6): 8–11. <https://doi.org/10.1108/HRMID-09-2015-0143>.
- Li, Gang. 2021. “The Impact of Supply Chain Relationship Quality on Knowledge Sharing and Innovation Performance: Evidence from Chinese Manufacturing Industry.” *Journal of Business & Industrial Marketing* 36 (5): 834–48. <https://doi.org/10.1108/JBIM-02->
- Manan, La ode Abdul, Sahyunu Sahyunu, Sufrianto Sufrianto, and Dwi Inka Gusriatni Sari. 2023. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Produksi Gula Merah Di Desa Tirtamartani Kecamatan Andoolo Utama Kabupaten Konawe Selatan.” *Sultra Journal of Economic and Business* 4 (2): 108–20. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i2.513>.
- Meilawati, Dian, Rais Dera Pua Rawi, Ramli Lewenussa, and Wisang Candra Bintari. 2019. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telesindoshop Kota Sorong.” *Manajemen Dewantara* 3 (1): 128–37. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>.
- Milton, Emmajane, Alexandra Morgan, Andrew James Davies, Mark Connolly, Damian Donnelly, and Iwan Ellis. 2023. “Framing Headship: A Demand-Side Analysis of How the Headteacher Role Is Articulated in Job Descriptions.” *International Journal of Leadership in Education* 26 (2): 339–58. <https://doi.org/10.1080/13603124.2020.1811898>.
- Nidyawati, Nidyawati. 2022. “Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *MBIA* 21 (1): 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>.
- Oktavian, Ade, Aditya Prasetya, Masnun Masnun, and Widoro Widoro. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen.” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1 (1): 69–78. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.132>.
- Onsardi, Onsardi, and Deby Citra Wahyudi. 2023. “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada B Today Kota Bengkulu.” (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains* 4 (1): 89–98. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4401>.
- Purba, Ruth Angelina, and Netti Natarida Marpaung. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja

- Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Retail Mitra10 Kota Bekasi.” *Parameter* 8 (1): 45–56. <https://doi.org/10.37751/parameter.v8i1.233>.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 (1): 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>.
- Shilmina, Mazaya Linda. 2022. “Penerapan Job Description Pengurus Pondok Pesantren Yatim Piatu Dan Dhuafa Riyadhus Sholihin Bandar Lampung Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja.” *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8 (2): 109–21. <https://doi.org/10.19109/elidare.v8i2.13381>.
- Sonmez Cakir, Fatma, and Zafer Adiguzel. 2020. “*Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization.*” *SAGE Open* 10 (1): 215824402091463. <https://doi.org/10.1177/2158244020914634>.
- Sutedjo, Adji Sigit, And Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera.” *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 5 (2): 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>.
- Switasarra, Adelia Veneska, and Ririn Diar Astanti. 2021. “*Literature Review of Job Description: Meta-Analysis.*” *International Journal of Industrial Engineering and Engineering Management* 3 (1): 33–41. <https://doi.org/10.24002/ijeem.v3i1.4923>.
- Syelviani, Meilisa. 2017. “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.” *Journal of Economic, Bussines and Accounting (Costing)* 1 (1): 43–55. <https://doi.org/10.31539/costing.v1i1.48>.
- Wang, Sheng, and Raymond A. Noe. 2010. “*Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research.*” *Human Resource Management Review* 20 (2): 115–31. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>.
- Wijaya, Hendry, Muhlisin, Rully Alamsyah, and Rio Harisandy. 2023. “Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 20 (2): 255–68. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12718>.
- Zamir, Zahid, and daeryong Kim. 2022. “*The Effect Of Quality Dimensions Of Information Systems On Knowledge Sharing And User Satisfaction.*” *International Journal of Entrepreneurial Knowledge* 10 (1): 1–19. <https://doi.org/10.37335/ijek.v10i1.13>