

MENGUNGKAP FORMULA KINERJA SDM MELALUI INTERAKSI KOMPENSASI FINANSIAL, PELATIHAN, DAN *KNOWLEDGE SHARING*

¹Aan Abdul Azis, ²Rini Handayani

^{1,2} Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti, Surakarta
aanabdulazis02@gmail.com¹, rhandayani.0574@gmail.com²

ABSTRACT

An organization is established based on a program designed with the intention of achieving predetermined goals, so that a quality HR role is needed. Organizations in improving HR require elements, namely guaranteed financial compensation, regular training, knowledge sharing that supports the formation of employee performance quality. A population of 50 employees of PT. Amatha Mikro Fintek was used as a sample of around 50 respondents. Questionnaires were used to collect data. Multiple regression analysis was employed. Training, financial compensation, and knowledge sharing all have a substantial impact on employee performance, according to the results gathered from these factors.

Keywords: *Financial Compensation, Training, Knowledge Sharing, Employee Performance*

ABSTRAK

Suatu organisasi berdiri berdasarkan program yang dirancang dengan maksud pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dibutuhkan suatu peran SDM yang berkualitas. Organisasi dalam peningkatan SDM dibutuhkan elemen yakni terjaminnya kompensasi finansial, pelatihan berkala, *knowledge sharing* yang menunjang terbentuknya kualitas kinerjanya karyawan. Populasi sebanyak 50 karyawan P.T. Amatha Mikro Fintek dipergunakan sebagai sampel sekitar 50 responden. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi ganda dipergunakan sebagai alat analisisnya. Temuan yang diperoleh variabel kompensasi finansial, pelatihan serta *knowledge sharing* memiliki dampak pada peningkatan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi Finansial, Pelatihan, Knowledge Sharing, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam menentukan apakah suatu organisasi atau lembaga mencapai tujuannya atau tidak. Para pemimpin harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena kinerja memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas. Kinerja menunjukkan rasa senang yang kuat terhadap tugas yang dikerjakan, yang memungkinkan pekerjaan diselesaikan lebih cepat dan dengan hasil baik

Mardiyana (2018) berpendapat kinerja menjelaskan emosi yang berkaitan dengan jiwa, kebersamaan, kegembiraan, dan aktivitas. Ketika karyawan tampak puas, bersemangat, dan ramah terhadap satu sama lain, mereka dikatakan dalam suasana hati yang baik. Sebaliknya, jika pekerja menunjukkan tanda-tanda semangat yang buruk, seperti tidak bahagia, gelisah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, ini dianggap sebagai bukti. Kinerja mencerminkan sikap individu atau kolektif tentang kolaborasi dan upaya (Gudono, 2018). Kinerja merupakan cara individu dan tim bersikap dalam menghadapi lingkungan kerja serta dalam bekerjasama dengan pihak lain untuk

memperoleh hasil terbaik yang mendukung kepentingan organisasi atau institusi tempat mereka bekerja.

Kinerja suatu organisasi sangat penting karena beberapa alasan berikut: (1) Tingginya kinerja karyawan akan mengurangi angka tingkat absensi karena bermalasan; (2) Kinerja yang tinggi dari pegawai dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu singkat ataupun cepat; (3) Karyawan yang bekerja tinggi memberikan manfaat bagi organisasi karena efektif dalam melayani publik; (4) Kinerja dengan tingkat tinggi secara otomatis berdampak meningkatnya tingkat perasaan yang bahagia sehingga meningkatkan loyalitas organisasi; dan (5) Kinerja yang tinggi dapat meminimalisir kesalahan dan mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang bekerja dengan cermat dan teliti akan mengikuti protokol yang telah ditetapkan (Wibowo, 2018).

Kesepakatan internal yang muncul dari dalam diri pekerja, kinerja bersifat abstrak namun krusial di tempat kerja. Dua aspek kinerja yakni kinerja tinggi dan kinerja buruk. Kontribusi positif bagi organisasi akan dihasilkan dari kinerja staf yang sangat baik. Orang dewasa dapat diidentifikasi sebagai karyawan dengan kinerja tinggi. Mereka kreatif, memiliki hubungan yang sangat dinamis, bekerja dengan gembira, mengerjakan proyek tepat waktu, dan dapat bekerja sama dengan orang lain. Di sisi lain, perusahaan akan hancur oleh pekerja yang kinerjanya buruk. Pemindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, indisipliner, dan hasil pekerjaan yang memburuk merupakan tanda-tanda kinerja yang rendah. Lebih jauh, sifat-sifat seperti bekerja gelisah, menunda-nunda tugas, suka menghambat, menunggu perintah, kurang kreatif, dan memiliki pola pikir yang hanya melihat dirinya sendiri dan tidak mau bekerja sama dengan orang lain, tidak jauh berbeda dengan anak-anak. Mendapatkan gaji yakni penghargaan finansial dan nonfinansial suatu perusahaan kepada personelnya disebut sebagai kompensasi finansial (Mangkunegara, 2018). Faktor signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni kompensasi finansial, yang sering disebut-sebut sebagai pendorong keberhasilan karyawan. Memenuhi kebutuhan dasar seseorang yakni salah satu motivasi utama untuk bekerja. Untuk menerima kompensasi finansial yang tepat, seseorang akan melakukan upaya terbaiknya. Kompensasi finansial yang lebih tinggi, karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi finansial merupakan tolok ukur kinerja karyawan, maka kompensasi finansial sangatlah penting bagi para pekerja. Para pekerja selalu mengantisipasi untuk menerima gaji yang lebih tinggi. Kompensasi finansial sangatlah penting karena berfungsi sebagai insentif utama bagi seseorang untuk bergabung dengan suatu organisasi dan karena kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan terhadap moral dan hasil kerja para pekerjanya. Setiap bisnis harus mampu mengidentifikasi kompensasi finansial yang paling tepat untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Jika kompensasi finansial diberikan dengan tepat, maka hal tersebut akan membuat karyawan lebih bahagia dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan Mutholib (2019), Pratama dan Pasaribu, (2016), Suwidia *et al.* (2023) berpendapat kompensasi finansial signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan Poli dan Bagasworo (2023) dan Sari *et al.*, (2022) mengemukakan kinerja karyawan tidak ada pengaruhnya dari factor kompensasi finansial.

Pelatihan yakni proses dari suatu pembelajaran diberikan terhadap karyawan supaya lebih bekerja menghasilkan tujuan yang ditetapkan dari perusahaan (Pratama & Pasaribu, 2021). Pelatihan menjadi salah satu strategi yang efektif untuk mempertinggi kualitas kerja pegawai. Kegiatan pelatihan ini dirancang sebagai proses penyempurnaan dan pengembangan mental, perilaku, kompetensi, serta pengetahuan staf agar dapat memenuhi standar yang diinginkan organisasi. Oleh karena itu, definisi pelatihan yang dimaksud bersifat menyeluruh dan tidak semata-mata terbatas pada peningkatan keterampilan praktis. Penelitian yang dilakukan Mutholib (2019), Poli dan Bagasworo, (2023), Suwidia *et al.* (2023) menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan riset Mutholib (2019), Poli dan Bagasworo, (2023), Suwidia *et*

al. (2023) yakni pelatihan signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya temuan Damanik (2024) yakni kinerja karyawan tidak dipengaruhi factor dari pelatihan (training).

Faktor *knowledge sharing* mempunyai peranan dengan peningkatan kinerjanya karyawan. *Knowledge sharing* yakni suatu langkah sistematis dalam mendistribusikan dan berbagi informasi beragam instrumen dan media (Putra & Silvianita, 2020). Pemberian pengetahuan kepada yang membutuhkan merupakan salah satu prosedur utama dalam manajemen pengetahuan yang bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan. Tidak mudah untuk mengadopsi praktik berbagi dalam kehidupan berorganisasi; setiap orang harus menyadari praktik tersebut dan berkomitmen untuk menerapkan manajemen pengetahuan secara konsisten. Keputusan seseorang untuk berbagi atau tidak berbagi pengetahuannya dengan anggota organisasi lainnya sangat memengaruhi keberhasilan berbagi pengetahuan karena pengetahuan merupakan sumber daya yang terutama melekat pada diri human (manusia). Penelitian yang dilakukan Putra dan Silvianita (2020), Sari *et al*, (2022), (Sayouw, Rogahang, & Asaloei, 2024) ditemukan *knowledge sharing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya riset Benita (2020) dan (Sanjaya & Tania, 2023) ditemukan *Knowledge sharing* tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Focus dalam penelitian ini yakni karyawan PT. Amartha Mikro Fintek. PT. Amartha Mikro Fintek merupakan perusahaan jasa keuangan. Kinerja karyawannya tidak diragukan lagi sangat penting bagi keberhasilan operasional bisnis PT. Amartha Mikro Fintek. Kinerja operasional karyawan yang bersangkutan, khususnya yang berkaitan dengan layanan pelanggan, termasuk di dalamnya. Peningkatan kinerja karyawan juga diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai target laba tahunannya. Volume penjualan dan produksi merupakan dua elemen yang memengaruhi laba. Margin laba dipengaruhi oleh jumlah penjualan produk perbankan. Kebijakan manajemen perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan terpadu dan kompensasi berupa finansial, harus mendorong produktivitas karyawan, yang merupakan komponen utama penjualan. Laba perusahaan menurun dari waktu ke waktu sebagai akibat dari masalah kinerja bisnis yang memburuk, menurut laporan tahunan. tanda-tanda kinerja karyawan yang buruk, mengingat kinerja karyawan yang sangat baik seharusnya meningkatkan keberhasilan bisnis dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika karyawan berkinerja buruk, kinerja perusahaan akan menurun, sehingga lebih sulit mencapai target labanya. Masalah dalam mencapai tujuan laba perusahaan ditunjukkan oleh fenomena di PT Amartha Mikro Fintek. Peneliti menemukan bahwa meskipun persentase pencapaian target PT Amartha Mikro Fintek telah meningkat dari tahun ke tahun, perusahaan belum mampu memenuhi tujuannya

LANDASAN TEORI

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah istilah yang terkait dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). *Financial compensation* yang memadai, semangat kerja karyawan dapat meningkatkannya dan karyawan menjadikan loyal terhadap perusahaan. tanpa Kompensasi Finansial yang memadai maka semangat kerja karyawan dapat menurunkan dan kemungkinan untuk keluar dari perusahaan. Kompensasi finansial suatu organisasi yang berorientasi pada perolehan laba merupakan faktor penting untuk motivasi peningkatan kinerjanya dan mempertahankan kompetensinya (Nawawi, 2017). Kompensasi finansial meliputi pengembalian finansial, realisasi layanan dan manfaat diterima karyawan dari hubungan suatu kerja (Mardiyana, 2018).

Karyawan yang memperoleh kompensasi finansial terlebih dahulu memperoleh pendapatan dalam bentuk komoditas, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa atau kompensasi yang diberikan kepada perusahaan (Sutrisno,

2018). Produk yang diperoleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dikenal sebagai *financial compensation*. Dalam jangka waktu tertentu, suatu organisasi atau perusahaan dapat menawarkan kompensasi tunai kepada karyawannya, yang dapat berupa non-moneter maupun moneter. Rencana kompensasi finansial yang dirancang dengan baik akan membantu perusahaan dalam merekrut, mempertahankan, dan meningkatkan kepuasan karyawan (Putra & Silvianita. 2020). Pembayaran yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya sebagai ganti rugi dikenal sebagai *financial compensation*. Upah merupakan bagian terbesar dari kompensasi finansial, tetapi juga mencakup tunjangan lain seperti perumahan, mobil, asuransi kesehatan, dan masih banyak lagi. Kompensasi finansial tidak sama dengan kompensasi finansial. Kompensasi finansial langsung yakni penghargaan yang diberikan secara berkala sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan dapat disebut sebagai bonus, insentif, komisi, atau gaji (Sari et al., 2022). Karyawan menerima semacam layanan timbal balik sebagai ucapan terima kasih atas usaha dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Indikator menurut Damanik. (2024) Gaji dan Tunjangan yakni: insentif; tunjangan; fasilitas; maupun upah dan gaji.

Pelatihan

Staf nonmanajerial dapat mempelajari keterampilan dan informasi baru melalui pelatihan, yang merupakan prosedur pendidikan singkat yang melibatkan tahapan-tahapan metodis (Haerida, Cahyono, & Setiawan. 2024). Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawan agar mampu bekerja lebih produktif dan efisien merupakan tujuan dari pelatihan, salah satu tugas manajemen sumber daya manusia (SDM) (Mutholib. 2019). Pelatihan dapat diberikan kepada semua level staf, mulai dari karyawan baru hingga karyawan yang sudah berpengalaman. Pelatihan merupakan pendekatan metodis untuk mengubah perilaku karyawan bertujuan mencapai rencana perusahaan (Eko, 2018).

Dari pandangan para ahli lain yang disebutkannya, dapat disimpulkan pelatihan merupakan sarana untuk mendorong karyawan dan meningkatkan kemampuan kerja mereka termasuk menawarkan terapi perilaku kepada karyawan setelah pelatihan. Perilaku karyawan bukanlah satu-satunya hal yang seharusnya diubah melalui pelatihan. Pengembangan difokuskan pada karyawan, sedangkan pelatihan membantu mereka meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teknis mereka (Mangkunegara, 2018). Terdapat 2 (dua) kategori jenis pelatihan, yakni: (Mutholib, 2019)

1. Pelatihan internal perusahaan, pelatihan berbasis komputer, seminar, workshop, dan kegiatan On The Job Training (OJT) lainnya merupakan contoh dari In House Training (IHT) yang bersumber dari dalam organisasi.
2. Pelatihan eksternal meliputi workshop, seminar, dan kursus yang dilakukan oleh pihak luar organisasi dan disusun oleh asosiasi profesi, lembaga pendidikan, dan trainer profesional

Pelatihan merupakan sebuah program yang disediakan oleh organisasi guna meningkatkan kapasitas karyawan dengan menyediakan dana khusus sebagai bentuk investasi jangka panjang. Parameter keberhasilan pelatihan mencakup pemilihan peserta yang sesuai, dorongan untuk keterlibatan yang maksimal, serta teknik atau cara pelaksanaan pelatihan (Mutholib, 2019).

Knowledge Sharing

Knowledge sharing knowledge yakni pengetahuan yakni informasi yang memiliki kekuatan untuk mengubah orang; ini dapat terjadi ketika informasi tersebut berfungsi sebagai dasar untuk bertindak atau ketika informasi tersebut memungkinkan suatu organisasi atau individu untuk mengubah arah dan menjadi lebih sukses daripada sebelumnya (Robbins, 2018). Jenis *knowledge sharing* menjadi acuan seseorang dalam bertindak sesuai dengan informasi yang diberikan oleh informan (Robbins, 2018) :

1. Pengetahuan yang tertanam yakni pengetahuan yang terkait dengan kemampuan konseptual dan kognitif seseorang yang dipelajari melalui studi formal.
2. Pengetahuan yang tertanam yakni pengetahuan yang menunjukkan bahwa tubuh seseorang dapat melakukan aktivitas tanpa menggunakan kata-kata untuk menunjukkan pikiran mereka. Pengetahuan seseorang berasal dari pengalaman sebelumnya.
3. Pengetahuan yang dibudayakan yakni struktur afektif dan kognitif yang digunakan oleh anggota organisasi untuk melihat, menjelaskan, mengevaluasi, dan mengkonstruksi kenyataan. Selain itu, pengetahuan ini mencakup asumsi dan keyakinan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dan nilai baru.
4. Pengetahuan tertanam, yang merupakan kumpulan pengetahuan tacit yang tertanam dalam kebiasaan, praktik, nilai, norma, dan keyakinan bersama di organisasi.
5. Pengetahuan terkodifikasi, yang merupakan pengetahuan yang telah dikodifikasi dan berbentuk jelas.

Knowledge sharing yakni pemerolehan pengetahuan proses menghubungkan proses pengembangan pengetahuan dan pengimplementasiannya. *Knowledge sharing*, menurut Davenport dan Prusak, yakni proses berbagi pengalaman dan keahlian secara sukarela yang diperlukan oleh organisasi secara keseluruhan. Informasi memiliki kekuatan untuk mengubah seseorang; ini dapat terjadi apabila informasi digunakan sebagai dasar untuk bertindak, atau apabila informasi memberi seseorang atau institusi kemampuan untuk mengambil tindakan baru dan lebih efektif daripada tindakan sebelumnya.

Indikator *knowledge sharing* meliputi : seorang leader mampu untuk memotivasi bawahannya untuk berbagi informasi dan pengetahuan; kemampuan untuk menemukan solusi kreatif untuk masalah; dan kemampuan untuk menyerap dan menyampaikan pengetahuan yang dikumpulkan dari sumber luar dan dalam perusahaan (Handoko, 2018).

Kinerja Karyawan

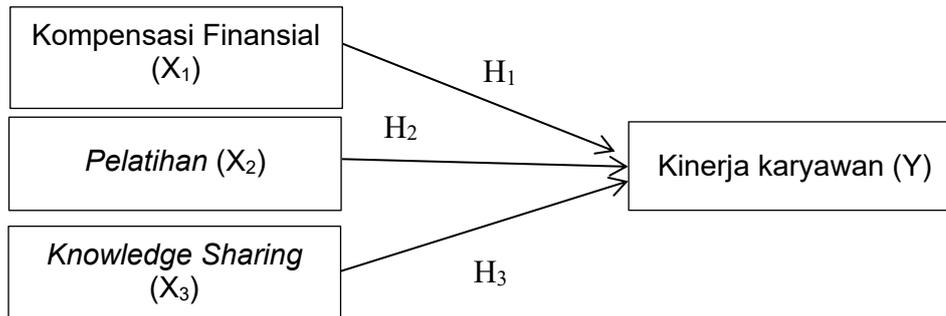
Rasio atau perbandingan output yang dihasilkan oleh berbagai input dibagi dengan input yang diperlukan untuk menghasilkan output tersebut dikenal sebagai kinerja karyawan (Prawirosentono, 2017). Sasaran umum kinerja karyawan yakni menggunakan lebih sedikit sumber daya aktual untuk memberikan lebih banyak produk dan layanan kepada lebih banyak orang (Sastrohadiwiryono, 2019). Salah satu indikator efisiensi produksi yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara input dan output. Jika output diukur dalam kuantitas, bentuk, dan nilai yang nyata, input sering kali terbatas pada tenaga kerja (Wibowo, 2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu cara berpikir atau perasaan yang senantiasa berupaya untuk menjadikan hidup lebih baik (Gudono, 2018). Menurut berbagai sudut pandang yang telah dipaparkan di atas, maka pengertian kinerja karyawan menurut penelitian (yang berbeda dengan pengertian Simanjuntak) yakni sikap mental terhadap pekerjaan yang tampak dalam perilaku karyawan dalam bekerja, yang senantiasa berupaya meningkatkan mutu dan hasil kerja agar menghasilkan produk yang bermutu, baik berupa barang maupun jasa yang menjadi tujuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yakni: keterampilan dan latar belakang karyawan, teknologi dan instrumen produksi yang digunakan dalam proses produksi, suhu dan lingkungan kerja, status kesehatan, pemberdayaan manajemen dan/atau pemimpin, sikap pelatihan, jaminan sosial, skala gaji, pertimbangan kesempatan kerja, peralatan produksi dan prospek keberhasilan, serta keamanan (Gudono, 2018). Indikator kinerja karyawan meliputi : kualitas, khususnya tingkat ketidakakuratan, kerusakan, dan kesalahan; Kuantitas, atau seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan; Praktik manajemen waktu, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, jam kerja produktif atau hilang, dan kolaborasi dengan supervisor dan rekan kerja

Kerangka Pemikiran

Alur dari tema yang disajikan dalam bentuk gambar yakni:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Konsekuensi dari peninjauan materi penelitian sebelumnya, peneliti mengembangkan model yang digunakan dalam penelitian ini. Dampak kompensasi bentuk finansial, pelatihan, dan pertukaran pengetahuan terhadap kinerja pekerja dijelaskan oleh paradigma penelitian ini. Tujuan dari model penelitian ini yakni untuk mengevaluasi dampak *knowledge sharing*, pelatihan, dan pertukaran pengetahuan terhadap kinerja pekerja.

Pengembangan Hipotesis

Kajian dari literatur yang mengindikasikan terdapat pengaruhnya signifikan antara kompensasi finansial, *knowledge sharing* dan pelatihan serta kinerja karyawan. Adapun hipotesis dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi finansial mengacu pada manfaat moneter dan non-moneter yang diberikan organisasi kepada karyawannya (Mangkunegara, 2018). Selain menjadi insentif utama bagi seseorang untuk bergabung dengan organisasi, kompensasi finansial memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen dan output pekerjaannya, sehingga diperlukan. Untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien, setiap perusahaan harus dapat menentukan kompensasi finansial yang paling tepat. Jika diberikan dengan tepat, kompensasi finansial memiliki efek membuat karyawan lebih bahagia dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam yang dilakukan Mutholib (2019), Pratama dan Pasaribu, (2016), Suwidia *et al.* (2023) ditemukan kompensasi finansial signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Temuan riset dapat disampaikan hipotesis yakni:

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Amarta Mikro Fintek

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Faktor pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan (Pratama & Pasaribu, 2021). Pelatihan merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksud bersifat komprehensif dan tidak hanya mempelajari berbagai bakat. Penelitian yang dilakukan Mutholib (2019), Poli dan Bagasworo, (2023), (Damanik, 2024) menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang diuraikan di atas, maka dikembangkan hipotesis dua yaitu sebagai berikut:

H₂: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Amarta Mikro Fintek

3. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja karyawan

Salah satu unsur yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yakni *knowledge sharing*. Menurut Putra & Silvianita (2020), *knowledge sharing* merupakan suatu proses penyebaran dan pertukaran informasi secara metodis dengan menggunakan berbagai alat dan media. Salah satu prosedur utama dalam manajemen pengetahuan yakni mendistribusikan informasi kepada pihak yang membutuhkannya agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Hasil riset Putra dan Silvianita (2020), Sayouw et al., (2024), Sayouw et al., (2024) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berdampak pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini disampaikan hipotesis yakni:

H₃: *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada P.T. Amartha Mikro Fintek

METODOLOGI PENELITIAN

Data kuantitatif yakni berupa angka dipergunakan penelitian ini (Djarwanto, 2018). Penelitian ini melibatkan survei karyawan dengan metode pengumpulan data observasional. Populasi penelitian yakni jumlah karyawan sekitar 50 karyawan. Sampel akan diambil dalam penelitian sekitar 50 karyawan dengan metod survey. Regresi ganda sebagai alat menganalisis data dengan program SPSS V.25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Temuan hasil dari perhitungan pengujian validitas variable uji validitas yakni:

Tabel 1. Hasil Validitas

Kompensasi Finansial	r hitung	r hitung	Keterangan
KF 1	0,774**	0,279	Valid
KF 2	0,788**	0,279	Valid
KF 3	0,795**	0,279	Valid
KF 4	0,714**	0,279	Valid
Training			
T 1	0,758**	0,279	Valid
T 2	0,862**	0,279	Valid
T 3	0,743**	0,279	Valid
<i>Knowledge Sharing</i>			
KS 1	0,727**	0,279	Valid
KS 2	0,794**	0,279	Valid
KS 3	0,788**	0,279	Valid
KS 4	0,724**	0,279	Valid
Kinerja karyawan			
KK 1	0,696**	0,279	Valid
KK 2	0,864**	0,279	Valid
KK 3	0,736**	0,279	Valid
KK 4	0,645**	0,279	Valid

Sumber : Data primer, 2025

Tabel 1 tentang variabel kompensasi finansial, pelatihan dan *knowledge sharing* ditemukan hasil valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar r tabel.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Taraf signifikansi	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,768	0,60	Reliabel
Training	0,691	0,60	Reliabel
Knowledge sharing	0,754	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2025

Dari tabel 2 ditemukan masing-masing variabel finansial, pelatihan, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan memiliki nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6, nilai tersebut dapat digunakan untuk menganalisis lebih banyak data.

Pengujian Normalitas

Tabel 3. Hasil Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,176	P > 0,05	Normal

Sumber : Data primer, 2025

Perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov bahwa nilai-p dari residual Tidak Terstandarisasi, yakni 0,176, lebih tinggi dari α (0,05), yang menunjukkan bahwa semua data normal atau memiliki data distribusi yang normal

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi finansial	0,409	2,446	Bebas multikolinieritas
Training	0,592	1,688	Bebas multikolinieritas
Knowledge sharing	0,450	2,222	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer, 2025

Tabel 4 ditemukan VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak ada.

Pengujian Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi Finansial	0,05	0,516	Bebas Heteroskedastisitas
Training	0,05	0,565	Bebas Heteroskedastisitas
<i>Knowledge Sharing</i>	0,05	0,942	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer, 2025

Tabel 5. Ditemukan nilai probabilitas lebih besar dari 0,5 menunjukkan tidak ada heteroskedastisitas, seperti yang terlihat dari tabel sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Ganda

Pengujian ini dipergunakannya memprediksikan pengaruhnya dependent variable terhadap independent variable. Temuan hasil uji regresi ganda yakni:

Tabel 6. Hasil Regresi Ganda

Variabel	beta	t _{hitung}	Nilai Sig.
(Constant)	2,036	4,166	0,000
Kompensasi finansial	0,407	3,037	0,004
Training	0,332	3,148	0,003
<i>Knowledge sharing</i>	0,297		

Sumber : Data primer, 2025

Hasil perhitungan menggunakan program komputer SPSS V.21.00 yakni:

$$Y_1 = 2,036 + 0,407 X_1 + 0,332 X_2 + 0,297 X_3$$

Koefisien dari masing-masing variable ditemukan berdasarkan persamaan regresi yakni; konstanta yakni sebesar 2,036 bahwa bila independent variable (kompesasi finansial, pelatihan dan *knowledge sharing*) dianggap nol sehingga kinerja karyawan sebesar 2,036. Koefisien kompensasi finansial bernilai 0,407 maka apabila pelatihan dan *knowledge sharing* dalam kondisi tetap, setiap kenaikan 1 point kompensasi finansial mengakibatkan peningkatan kinerja 40,7. Koefisien regresi pelatihan mempunyai nilai 0,332 maka apabila kompensasi finansial dan *knowledge sharing* konstan, setiap pelatihan naik 1 poin maka kinerja karyawan akan bertambah 33,2. Adapun koefisien regresi *knowledge sharing* sebesar 0,297 maka apabila kompensasi finansial dan pelatihan tetap, setiap *knowledge sharing* naik 1 poin mengakibatkan kenaikan kienerja karyawan 0,297..

Uji t

Pengujian ini dipergunakan mengevaluasi signifikansinya pengaruhnya independent variable terhadap dependent variable (kinerja karyawan) secara individu ataupun parsial.

Tabel 7. Hasil Pengujian t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
Kompensasi finansial	4,166	2,013	0,000	H ₁ diterima
Training	3,037	2,013	0,004	H ₂ diterima
<i>Knowledge sharing</i>	3,148	2,013	0,003	H ₃ diterima

Sumber : Data primer, 2025

Temuan pengujian t diperoleh $0,000 < 0,05$ dan $4,166 > 2,013$, maka dikatakan penerimaan H_a artinya kompensasi finansial mempunyai dampak pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini membuktikan kebenaran hipotesis ke-1 kenyataan yakni “ada signifikan pengaruhnya Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan”. Mengingat uji-t menghasilkan nilai $0,004 < 0,05$ dan $3,037 > 2,013$, H_a dianggap memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan validitas hipotesis ke-2 mengungkapkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian t ditemukan diperolehnya ($0,003 < 0,05$) dan ($3,148 > 2,013$), sehingga H_a diterima artinya “*Knowledge sharing* signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. Dari hasil ini ditemukan kebenaran hipotesis ke-3 terbukti yakni ada signifikan pengaruhnya *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103,124	3	34,375	59,009	,000 ^b
Residual	26,796	46	,583		
Total	129,920	49			

Sumber : Data primer, 2025

Bersumber dari tabel 8 ditemukan $59,009 > 2,699$ dan $0,000 < 0,05$, artinya variabel kompensasi finansial, pelatihan dan *knowledge sharing* berdampak terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil temuan pengujian menunjukkan fit and good pengaruhnya independent variable terhadap dependent variable.

Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi yakni ukuran dipergunakan menentukan seberapa banyak variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen. Penilaian koefisien determinasi dengan nilai 0 dan 1 sehingga model tersebut semakin baik.

Tabel 9. Hasil Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,891 ^a	0,794	,780	,763

Sumber : Data primer, 2025

Uji R² (koefisien determinasi) = 0,794, hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen yakni Kompensasi Finansial, Pelatihan dan *Knowledge sharing* memberikan pengaruh (kontribusi) sebesar 79,4% dari Kinerja Karyawan, sementara 20,6% dari variasi tersebut disebabkan oleh faktor atau variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan P.T. Amartha Mikro Fintek

Berdasarkan temuan pengujian kompensasi finansial berdampak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada P.T. Amartha Mikro Fintek, sehingga pernyataan "terdapat pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Amartha Mikro Fintek" merupakan hipotesis ke-1, dan data ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar. Temuan ini membuktikan betapa seriusnya karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan pekerjaan para karyawan. Riset temuan kompensasi finansial berpengaruh dampak signifikan terhadap kinerja P.T. Amartha Mikro Fintek mengalami peningkatan. Nilai koefisien variabel kompensasi finansial adanya kepuasan karyawan maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Amartha Mikro Fintek. Kompensasi finansial berdampak positif maka tetap menjadi pertimbangan pihak P.T. Amartha Mikro Fintek untuk ditingkatkan lebih lanjut. Pemuan ini konsisten dengan Mutholib (2019), Pratama dan Pasaribu, (2016), Suwidia et al. (2023) menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Poli dan Bagasworo (2023) dan (Mangkunegara, 2018) ditemukan Kompensasi Finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Finansial merupakan Kompensasi Finansial merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Mangkunegara, 2018). Kompensasi Finansial merupakan hal yang penting, karena Kompensasi Finansial merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena Kompensasi Finansial yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi Finansial yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja Karyawan P.T. Amartha Mikro Fintek

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Amartha Mikro Fintek. Penemuan ini menguatkan hipotesis kedua terbukti adanya kebenaran ada pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di P.T. Amartha Mikro Fintek. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kinerja PT Amartha Mikro Fintek sangat dipengaruhi oleh pelatihan. Kepuasan staf meningkat dengan adanya pelatihan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang terus meningkat. Hal ini akan berdampak besar pada kinerja staf PT Amartha Mikro Fintek. Hal ini menunjukkan semakin dibutuhkannya pelatihan agar PT Amartha Mikro Fintek dapat terus berupaya meningkatkannya. Riset ini didukung temuan Mutholib (2019), Poli dan Bagasworo, (2023), Damanik (2024) menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang (Pratama & Pasaribu, 2021) ditemukan Kompensasi Finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh unsur pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses dalam pembelajaran yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Pratama & Pasaribu, 2021). Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksud bersifat menyeluruh dan tidak hanya sekedar mempelajari berbagai bakat.

Pengaruh *Knowledge sharing* terhadap Kinerja Karyawan P.T. Amartha Mikro Fintek.

Temuan dari riset diperoleh *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di P.T. Amartha Mikro Fintek, sehingga membuktikan adanya kebenaran hipotesis ke-3 tentang ada pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di P.T.

Amartha Mikro Fintek. Simpulan penelitian, *knowledge sharing* memberikan pengaruh dampak signifikan terhadap kinerja PT Amartha Mikro Fintek. Meningkatnya nilai koefisien regresi untuk variabel *knowledge sharing* menunjukkan bahwa ketika *knowledge sharing* meningkat, maka akan semakin banyak karyawan yang memiliki akses terhadap *knowledge sharing*, yang akan meningkatkan kinerja karyawan PT Amartha Mikro Fintek secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *knowledge sharing* semakin meningkat, dan PT Amartha Mikro Fintek akan terus mempertimbangkannya untuk peningkatan di masa mendatang. Penemuan riset Putra dan Silvianita (2020), Sayouw et al., (2024), Sayouw et al., 2024) menunjukkan bahwa *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Knowledge sharing* mempunyai peranan terhadap peningkatan dalam kinerja karyawan. *Knowledge sharing* yakni langkah sistematis dalam mendistribusikan dan berbagi informasi beragam instrumen dan media (Wibowo, 2018). Mendistribusikan pengetahuan kepada orang-orang yang membutuhkan merupakan salah satu prosedur utama dalam manajemen pengetahuan, yang bertujuan untuk memaksimalkan penggunaan pengetahuan.

PENUTUP

Temuan dari hasil pengujian dapat disimpulkan yakni kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dari kompensasi finansial, pelatihan dan *knowledge sharing*. Kompensasi finansial memberikan motivasi pada karyawan untuk menciptakan performa yang optimal. Pelatihan juga sangat krusial bagi perusahaan karena akan meningkatkan adaptasi teknologi, skill spesifik, problem-solving dan kolaborasi tim. Ketiganya akan menciptakan lingkungan kerja produktif yang mendorong inovasi dan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara berkelanjutan. Adapun *knowledge sharing* akan mempercepat pembelajaran, mencegah kesalahan berulang, mendorong inovasi, mengembangkan skill multidisiplin, standardisasi proses, retensi pengetahuan, meningkatkan engagement, keputusan informed, adaptasi cepat, customer service optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Benita, Novinaz. (2020). Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mataram. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 19(2), 290–312.
- Damanik, Anggi Dinda Ulandari. (2024). Pengaruh Pelatihan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PNM (Mekaar). *Journal Economics and Strategy*, 5(1), 72–80.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo. (2018). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Eko, Widodo Suparno. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gudono. (2018). *Teori Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Haerida, Muh.Akmal, Chahyono, Chahyono, & Setiawan, Lukman. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing Pada Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297–305.
- Handoko, T.Hani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasra.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiyana. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nawawi, Hadari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poli, Alethea Deyanti, & Bagasworo, Wasi. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pt.X. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 137–146.
- Pratama, Nugraha, & Pasaribu, Sjahril Effendy. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Prawirosentono, Suyadi. (2017). *Manajemen Berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Putra, Dandy Adimas Dwi, & Silvianita, Anita. (2020). Peran Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 884–905.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Tim Indeks, ed.). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sanjaya, Riska Amelia, & Tania, Ken Ditha. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377.
- Sari, Desi Permata, Purwati, Astri Ayu, Nurjannah, Hafidjah, Amin, Amirudin M., & Rusilawati, Ermina. (2022). The Effect Of Knowledge Sharing, Compensation, Work Discipline, Situational Leadership Style On Employee Performance At PT. Pekanbaru Penikarya Source. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 2(2), 227–241.
- Sastrohadiwiryo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sayouw, Ervika Priscila Angelina, Rogahang, Joula J., & Asaloei, Sandra I. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Minahasa. *Productivity*, 5(2), 883–888.
- Sutrisno, Hadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwidia, I. Putu, Ardani, Wayan, & Widani, Made. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*, 2(2), 47–51.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.