

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALNO AGRO UTAMA AIR IKAN ESTATE

Tanti Yustika⁽¹⁾ Khairul Bahrul⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

tantiyustika@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to find out whether Knowledge Sharing and the Work Environment have a significant effect on PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. The population in this study amounted to 500 employees of PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. The sampling technique in this study used the theory according to Arikunto (2016:77) because the population in this study was more than 100 people, so the number of samples in this study was 75 employees consisting of permanent employees and non-permanent employees. The research method uses multiple linear regression analysis methods with hypothesis testing, with the research results it can be concluded that all independent variables, namely variables (Knowledge Sharing and Work Environment) simultaneously or together have a significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance (Y). This means H_0 is rejected and H_a is accepted. With this it can be concluded that Knowledge Sharing and Work Environment together have a significant effect on employee performance at PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.

Keywords: Knowledge Sharing, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekayaan dan aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, Strategi sumber daya manusia juga mendukung pengimplementasian strategi korporat dan perlu diterjemahkan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program yang sejalan dengan strategi perusahaan. Ketidaksesuaian antara strategi SDM dan strategi perusahaan akan mempengaruhi sasaran perusahaan. Sebaliknya kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi SDM perlu diupayakan mendorong kreativitas dan inovasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan.

Strategi SDM berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM, mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai pada seleksi), orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, budaya maupun nilai-nilai, teknologi. Kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan. Perubahan strategi SDM bukanlah sesuatu yang tabu namun perlu dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Perusahaan harus memilih strategi bisnis yang tepat supaya mampu memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi kendala-kendala yang terjadi sebagai dampak dari perubahan lingkungan yang cepat. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan dan pengimplementasian strategi sumber daya manusia yang dicerminkan

pada kegiatan-kegiatan SDM seperti pengadaan, pemeliharaan dan pengembangan harus sejalan dengan strategi-strategi bisnis dan budaya perusahaan. Kemitraan dengan perusahaan lain merupakan karakteristik untuk meningkatkan produktivitas dan prestasi perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerja atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu menurut (Kosanke, 2019).

Menurut (Muizu et al., 2018) Mereka mendefinisikan kinerja sebagai kombinasi dari hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam konteks spesifik dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan harus dievaluasi secara berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Hawthorne (2021): Kinerja karyawan merupakan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh motivasi, keterampilan, dan kondisi kerja. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui.

Salah satu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melalau berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing). Isili et al. (2022) menjelaskan bahwa knowledge sharing adalah upaya karyawan untuk mentransfer pengetahuan yang dimiliki kepada rekan kerja lainnya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan produktivitas tim. Proses ini mencakup berbagi pengalaman, wawasan, dan keahlian yang membantu karyawan lain dalam penyelesaian tugas atau inovasi. (Agustriani et al., 2022) menyatakan bahwa knowledge sharing merupakan tindakan berbagi informasi dan keterampilan di antara anggota organisasi yang berdampak pada peningkatan efisiensi operasional serta pengembangan individu. Mereka menekankan pentingnya struktur organisasi dan dukungan manajerial dalam menciptakan budaya berbagi pengetahuan yang efektif. Selain berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Menurut (Aliftianto, 2021) menggambarkan bahwa lingkungan kerja sebagai kombinasi dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi di tempat kerja. Faktor-faktor ini termasuk ruang fisik, budaya organisasi, serta dukungan emosional dari rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang positif diyakini berkontribusi langsung pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Li *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk adanya dukungan dari pimpinan dan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga mendorong mereka untuk terlibat lebih aktif dalam berbagai aktivitas yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Menurut Sundstrom *et al.* (2016), lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan suasana kolaboratif di mana karyawan merasa lebih nyaman berbagi informasi dan pengetahuan dengan rekan-rekan mereka. Hal ini memungkinkan terjadinya aliran pengetahuan yang lebih efektif, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja karyawan.

Yang kita ketahui dalam bidang industri permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan seringkali dialami perusahaan. Sama halnya dengan masalah yang terdapat pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate yang merupakan industri pabrik kelapa sawit dan perkebunan dengan area perkebunan yang luas di Muko-Muko (Ipuh) dan berkantor pusat di kota Bengkulu. Pabrik kelapa sawit dan perkebunan ini telah beroperasi berdiri sejak tahun 1985, PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang cukup besar di kabupaten Muko-Muko yang memiliki masalah mengenai kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal wawancara kepada Bapak SM selaku salah satu karyawan staf di perusahaan tersebut, pada tanggal 2 November 2024 pukul 11.00 WIB, di kantor PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate, mendapatkan beberapa informasi mengenai

kinerja karyawan yang masih belum maksimal, hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu. Selain penjelasan dari bapak SM selaku karyawan staf PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate, diatas, masih adapun pendapat dari beberapa karyawan salah satunya menurut bapak MI mengatakan bahwa memang kinerja karyawan semakin menurun di buktikan dengan masih banyaknya pekerja yang menumpuk karna tidak selesai tepat waktu dan juga penerapan mengenai berbagi pengetahuan (Knowledge Sharing) antar sesama karyawan masih sangat minim /jarang dilakukan contohnya saja karyawan senior dan junior yang masih kurang mau berbagi ilmu ke sesama meraka, Lalu masih ada karyawan mengeluhkan permasalahan Lingkungan kerja atau tempat kerja yang kurang nyaman dan bersih karena pabrik tersebut merupakan perkebunan maka keadaan lingkungan kerja tentu tidak membuat buruh panen dengan karyawan nyaman.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “pengaruh knowledge sharing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate”.

METODE

Populasi

Menurut sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah untuk Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 500 orang Karyawan PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. Yang terdiri dari karyawan tetap berjumlah sebanyak 150 orang karyawan dan jumlah karyawan tidak tetap sebanyak 350 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya 150 karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Arikunto (2016:77), mengatakan apabila subjek penelitannya lebih dari 100 orang, maka diperbolehkan untuk mengambil sampel 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan dan dana yang dimiliki peneliti.

Dari teori diatas maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan persentase, persentase yang di ambil sebesar 15%, maka ditetapkan sampel sebanyak 75 orang karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.

Teknik pengumpulan data

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018), observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, baik dalam bentuk aktivitas, situasi, maupun fenomena yang diamati. Observasi merupakan salah satu metode yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung di lapangan. Sugiyono menjelaskan bahwa observasi dapat dilakukan secara sistematis dengan pedoman yang telah ditetapkan sebelumnya atau secara tidak sistematis (bebas), tergantung pada tujuan penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, observasi biasanya diikuti dengan pencatatan hasil pengamatan yang dapat diukur secara objektif, sedangkan dalam penelitian kualitatif, observasi lebih bersifat mendalam dan menyeluruh terhadap fenomena yang diamati.

2. Wawancara

Menurut Meleong (2010:186) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan

pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Jadi kesimpulan dari wawancara pembicara tanya jawab dari penulis terhadap beberapa karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, (Sugiyono, 2011). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan terbesar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung dikirim melalui pos, atau internet. Bila penelitian dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengirim angket kepada responden tidak perlu melalui pos.

Dalam penelitian ini menggunakan skala *ordinal* adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang terukur. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner terdapat Skala ordinal dengan rangkaian pertanyaan antara sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju, setiap pertanyaan diberikan skor seperti yang dijelaskan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 1

SkalaOrdinal

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013)

Uji Instrumen

Menurut sugiyono (2018) Uji instrumen adalah proses untuk menguji keandalan (reliabilitas) dan validitas alat atau instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. penelitian ini bisa berupa kuesioner, tes, wawancara, atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden atau subjek penelitian. Ditentukan dengan sampel khusus sejumlah 20 orang responden di luar sampel penelitian yaitu 20 orang karyawan PT. Rahmat Mandiri Sentosa Cabang Bengkulu, dengan menggunakan Instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 26*.

Adapun penjelasan mengenai uji validitas dan uji reliabilitas ialah sebagai berikut:

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan coefficient correlation pearson yaitu dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor Sugiyono, (2013). Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Correlated Item Total Correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel k adalah jumlah variabel independen.

Hasil r hitung $> r$ tabel = valid

Hasil r hitung $< r$ tabel = tidak valid

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keashihan sesuatu instrument (Arikunto, 2010:211). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. korelasi *Product moment* dari *pearson*, yaitu :

Rumus uji validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi *pearson product moment*
 X_1, X_2 , = Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja
 Y = Kinerja
 N = Ukuran sampel atau banyak data di dalam sampel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016:348), reliabilitas yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi tersebut, maka realibilitas dapat di artikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan.

Suatu alat disebut reliable apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dalam hal ini relatif sama berarti tetap adanya toleransi perbedaan- perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran. Pengujian ini dilakukan terhadap butir pertanyaan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alpha chronbach.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah serangkaian metode dan prosedur yang digunakan untuk mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data-data yang berbentuk angka-angka. Tujuan utamanya adalah untuk mengekstrak informasi yang relevan, mengidentifikasi pola atau tren serta mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diwakili oleh data tersebut.

Analisis Deskriptif Variabel

Bagian analisis ini akan membahas mengenai bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebarkan kepada responden. Dari sebaran jawaban responden selanjutnya akan diperoleh satu kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikonfirmasi pada tabel interval. Adapun perhitungan rata-rata dari responden menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

X = Angka rata – rata

N = Jumlah skor

$\sum x$ = Nilai responden

Hasil rata-rata jawaban responden tersebut dikonfirmasi pada interval penelitian menetapkan tentang interval penelitian tersebut. terhitung berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{R}{k}$$

Keterangan:

I = Interval

R = Range (nilai tertinggi-nilai terendah)

K = Jumlah kategori

Skala interval: $\frac{5-1}{5} = 0,80$

Setelah besarnya interval diketahui, kemudian dibuat rentan skala sehingga dapat ditentukan kriteria penelitian persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 3

Tanggapan Responden Terhadap Variabel

Kategori penilaian	Kategori Penilaian	
	Knowledge Sharing	Lingkungan Kerja
4,20 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik	Cukup Bik
1,80 – 2,59	Kurang Baik	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Kurang Baik	Sangat Kurang Baik

Statistik inferensial merupakan suatu teknik menganalisis data pada sebuah populasi atas bukti data sampel yang telah didapatkan. Proses analisis data dilakukan dengan cermat hingga diperoleh suatu perilaku sampel yang bisa ikut menentukan keseluruhan jumlah populasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, maka metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Knowledge Sharing (X1), Lingkungan Kerja ((X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). selain itu untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan ariabel terikat sugiyono, (2013).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 + b_2X_2 \dots + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Knowlegde Sharing

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Error

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang dapat menggambarkan sejauh mana variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian dapat mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) dari pengaruh varabel-variabel lain di luar model regresi dalam penelitian.

Perhitungan uji koefisien determinasi dapat menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil perhitungan SPSS akan diperoleh *adjusted R Square* (R^2). *Adjusted R Square* (R^2) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh nilai Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Gaji (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Semakin tinggi nilai dari koefisien determinasi berarti menunjukkan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel independen (Ghozali, 2011:144).

Kelemahan mendasar pada pengguna koefisien determinasi adalah biasa terhadap variabel independen, maka (R^2) pasti akan meningkatkan tanpa melihat apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak penelitian menganjurkan untuk menggunakan *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi karena *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah model Sugiyono, (2013), dengan demikian, pada penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R²* untuk mengevaluasi model regresi.

Uji Hipotesis

Bertujuan untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Knowledge Sharing (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012:88).

1. Uji-t (persial)

Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial (Sarwono, 2012:91). Uji hipotesis ini dilakukan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$. Uji-t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus hipotesis menurut Sahid Raharji, (2017):

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel dalam penelitian

k = jumlah variabel bebas (X)

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo, (2017) sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $<$ dari 0,05 maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau signifikansi $>$ dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Nilai t dari dapat dilihat dari hasil pengelolaan dari program *SPSS for Windows versi 26*.

2. Uji- F (simultan)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi sudah benar atau salah, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Knowledge Sharing (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). dengan kata lain Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (*independent variable*) secara gabungan terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Sarwono, 2012:88). Dengan rumus Uji F menurut (Sahid Raharjo 2017), sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k ; n - k)$$

keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo (2017) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima.
 2. Jika nilai signifikan > dari 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.
- Nilai f dari uji - f dapat dilihat dari hasil pengelolaan hasil program *SPSS for Windows versi 26*.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,31 dengan katagori sangat baik terletak pada interval 4,20 – 5,00. Dan pada masing – masing pernyataan juga menunjukkan kategori sangat baik. Dengan adanya sikap kerja yang positif dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik guna menumbuh kembangkan perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Knowledge Sharing

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Knowledge Sharing (X_1) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Knowledge Sharing (X_1) adalah sebesar 4,67 dengan katagori sangat baik terletak pada interval 4,20 – 5,00. Dan pada masing – masing pernyataan juga menunjukkan kategori sangat baik. Dengan berbagi pengetahuan yang baik dapat memberikan kesempatan kepada induvidu, tim, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menciptakan ide dan inovasi baru guna menumbuh kembangkan perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (X_2) adalah sebesar 4,37 dengan katagori sangat baik terletak pada interval 4,20 – 5,00. Dan pada masing – masing pernyataan juga menunjukkan kategori sangat baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dirasakan karyawan terhadap lingkungan perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor.

Analisis Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 26. Di peroleh hsil regresi sebagai berikut:

Tabel 4

Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.804	1.820	2.640	.002
	Knowledge Sharing	.393	.105	.400	.000
	Lingkungan Kerja	.115	.063	.197	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output 26 yang diolah, 2025

Dari perhitungan menggunakan SSPS versi 26 for window di dapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,804 + 0,393 (X_1) + 0,115 (X_2)$$

Angka tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 4,804 mempunyai arti bahwa apabila variabel Knowledge Sharing (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol.
2. Koefisien regresi variabel Knowledge Sharing (X_1) sebesar 0,393. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Knowledge Sharing (X_1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik berbagi informasi kerja maka semakin baik nilai kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,115. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Knowledge (X_1) dan Lingkungan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dari perhitungan computer menggunakan SPSS versi 26 for Windows. Adapun rekapitulasi hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5

**Nilai Koefisien Determinasi Hasil Penelitian
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.327	.77341

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Knowledge Sharing

Sumber: Output 26 yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted Rsquare yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 34% Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate dipengaruhi oleh variasi independen, yaitu Knowledge Sharing (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya ($100\% - 34\% = 66\%$) dijelaskan oleh variabel – variabel diluar variabel penelitian ini.

Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara silmultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh vriabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut:

Tabel 6

**Uji T (Uji Secara Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.804	1.820		2.640	.002
	Knowledge Sharing	.393	.105	.400	3.738	.000
	Lingkungan Kerj	.115	.063	.197	1.945	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output 26 yang diolah, 2025

Adapun dasar pengambilan keputusan menurut Sahid Raharjo, (2017) sebagai berikut:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $<$ dari 0,05 maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau signifikan $>$ dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 4.14 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Pengaruh Knowledge Sharing (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Knowledge Sharing (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $3,738 > 1,666$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Tabel di atas menunjukkan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar $1,945 > 1,666$. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Uji F (Silmultan)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Knowledge Sharing (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji f. berdasarkan hasil pengujian uji f terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7

Uji F (Uji Secara Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.673	2	11.837	11.642	.000 ^b
	Residual	73.207	72	1.017		
	Total	96.880	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Knowledge Sharing

Sumber: Output 26 yang diolah, 2025

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai signifikan F yaitu $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, $11,837 > 3,12$, dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel (Knowledge Sharing, dan Lingkungan Kerja) secara silmultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak H_1 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate dengan melalui penyebaran kuesioner kepada 75 orang karyawan tetap dan tidak tetap PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.

Dapat dilihat dari jenis kelamin karyawan PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate melalui jumlah responden laki-laki sebanyak 62 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang. Dilihat dari pendidikan banyaknya karyawan yang bekerja di yaitu tingkat pendidikan SMA.

Dari hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam katagori yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap kerja yang positif dan mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mampu menunjang kinerja yang lebih baik guna menumbuhkan kembangkan perusahaan. Kemudian hasil taanggapan responden mengenai variabel Knowledge Sharing juga termasuk kekatagori baik pula. Hal ini Dengan berbagi pengetahuan yang baik

dapat memberikan kesempatan kepada individu, tim, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat menciptakan ide dan inovasi baru guna menumbuhkan kembangkan perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja termasuk juga katagori baik juga PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. Hal ini bisa terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dirasakan karyawan terhadap lingkungan perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut:

Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dengan hal ini berarti bahwa dengan adanya Knowledge Sharing yang baik mampu untuk meningkatkan kinerja dari setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara, (2009:67) mengemukakan bahwa knowledge Sharing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Knowledge atau pengetahuan sangat penting bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugas, karena dengan tertanamnya pengetahuan pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan yang diharapkan organisasi, sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Keterkaitan antara knowledge dan kompetensi individu yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosyida & M. Yahya, 2019 yang mendapatkan Knowledge Sharing mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya berbagi pengetahuan antar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai bidang tugas dan fungsi departemennya masing-masing.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dengan adanya Lingkungan yang nyaman dan aman yang dapat dirasakan karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat dirasakan karyawan terhadap lingkungan perusahaan sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di dekat pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja apabila tidak begitu mendukung dapat menjadi salah satu faktor karyawan mengalami stress, tidak fokus, dan bosan sehingga dapat membuat kinerja karyawan menurun. Hal itu menjadi tantangan organisasi untuk membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. (Mangkunegara, 2011), menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari uraian jobdesk yang rinci, kewenangan yang memadai, capaian kerja yang menantang, alur komunikasi, relasi kerja yang damai, iklim kerja dinamis, adanya peluang dalam karir, dan fasilitas memadai dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah salah satu cara bagi perusahaan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai

apapun yang berada di sekitar pekerja dimana bisa memberikan pengaruh kepadanya dalam mengerjakan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi yang mampu menumbuhkan tingginya semangat bekerja menuju ketercapaian kinerja yang diinginkan (Manulang, 2008)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhmmad Rendi Santoso,& Sri Widodo, 2022 yang mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga di dukung oleh penelitian Rahmawati & Winarningsih (2017) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja dimana dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut..

Pengaruh Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Raharso (2016:250) mendefinisikan knowledge sharing merupakan berbagi informasi, saran-saran, dan keahlian yang relevan, yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dengan individu yang lain. Dan menurut Tobing (2011) merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam. Aktivitas-aktivitas tersebut hubungannya dapat dikatakan erat seiring peningkatan kemampuan setiap individu untuk dapat berinovasi.

Menurut Rahmawanti (2014), Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Keadaan dari lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan memberikan perhatian cukup tinggi terkait lingkungan kerja mulai dari kenyamanan dan bekerja dengan mudah. Sedangkan menurut Nuryasin et al. (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja dimana dapat membuat karyawan merasa nyaman untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman maka mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebaiknya diatur sedemikian rupa agar dapat mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang baik.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riska Amalia Sanjaya & Ken Ditha Tania (2023), hasil penelitian menyatakan bahwa Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga didukung dengan hasil penelitian I Wayan, Ni Putu & Sapta Rini (2023) hasil penelitian mereka menyatakan bahwa Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja menyatakan bahwa knowledge sharing dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Knowledge Sharing dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alno Agro Utama Air Ikan Estate.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Ahmad Sahru Romadhon, V. T. W. (2015). 2 (1,2. 8(2), 121.
- Aliftianto, A. S. A. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Pada Kinerja Karyawan Kpp Madya Sidoarjo. *Repository*, 2(3), 9–15. [http://repository.stiemahardhika.ac.id/2473/%0Ahttp://repository.stiemahardhika.ac.id/2473/3/18251406 - JURNAL ACHMAD SYAMLAN ALIFTIANTO.pdf](http://repository.stiemahardhika.ac.id/2473/%0Ahttp://repository.stiemahardhika.ac.id/2473/3/18251406-JURNAL%20ACHMAD%20SYAMLAN%20ALIFTIANTO.pdf)
- Aligholi, M., & Asefikia, A. (2015). Knowledge Sharing: The Core of Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*
- Arfan, M. N., & Trisninawati, T. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 65. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.2746>
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fernandez, I. B., & Sabherwal, R. 2015. Knowledge Management Systems and Processes. M.E. Sharpe, Inc., New York.
- Gao, J. (2017). An Overview of Knowledge Sharing in New Product Development. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 94(5-8), 1545–1550.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing..., Ardisa Lestari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2023*. 13–33.
- King, W. R., & He, J. (2010). Knowledge sharing. *Encyclopedia of Knowledge Management*, 1, 914–923. <https://doi.org/10.4018/978-1-59904-931-1.ch087>
- Kosanke, R. M. (2019). *Pengaruh berbagi pengetahuan dan kemampuan kerja terhadap kinerja*. 15–42.
- Laili, R. N., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi indonesia Witel Bandung. *Sosiohumanitas*, XXI(2), 98–107.
- Lumbantobing, P., 2011. Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas. Knowledge Management Society Indonesia, Bandung.
- Lumbantobing, P., 2015. Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas. Knowledge Management Society Indonesia, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Manulang, M. (2008). *Otonomi pendidikan*. Yogyakarta: BPFE.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Brawijaya University.
- Pangaila, N. N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*. Vol. 6 No.2. Juli 2025

- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Raharso, S dan Tjahjawati, SS. 2016. Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing. Bandung : Alfabeta,CV
- Rahmawati, D., & Winarningsih, W. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(7).
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara). Brawijaya University.
- Riska Amalia S, & Ken Ditha T Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 9 No 2, Desember 2023 E-ISSN: 2684-7841 | P-ISSN: 2339-1510.
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 226–245. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4228>
- Setiawan, R. (2014). Manajemen Kinerja Karyawan. Salemba Empat Jakarta , hal. 147.
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN 2623-2634 Vol.1, No.1, 59-70. Fakultas Psikologo Universitas Indonesia.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, S. W. (2012) Psikologi Remaja. Edisi revisi 8. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta..
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Swandewi, N. K. A., & Sari, P. R. J. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bali Buda Restoran Ubud. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 181–187. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i1.1812>
- Tupamahu, Pelamonia, P. (2021). *BAB II LANDASAN TEORI 2.1 Knowledge Sharing 2.1.1 Pengertian Knowledge Sharing*.