

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SWARI SPA RELAXATION,
BADUNG, BALI**

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Putu Pande Yudiastra²,Pande Ketut Ribek³

^{1,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

²Institute Teknologi Dan Bisnis (ITB)Bali

^{1,3}Jl. Kamboja No.11A, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80233

²Jl Raya Puputan No.86 Renon,Denpasar Bali
Email: purnawati0505@gmail.com

Abstrak – Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, setiap perusahaan dituntut agar melakukan inovasi secara berkelanjutan serta memiliki sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga dapat memiliki daya saing yang tinggi terhadap perusahaan lainnya. Hal tersebut juga berlaku kepada Swari Spa Relaxation. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Swari Spa Relaxation, Badung. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 46 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis menggunakan uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swari Spa Relaxation, Badung. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swari Spa Relaxation, Badung. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya berfokus terhadap 2 variabel yaitu knowledge sharing dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak terdapat variabel-variabel lainnya yang diduga dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract –Along with advances in science and technology, every company is required to innovate continuously and have human resources with a high level of performance, so that they can have high competitiveness against other companies. This also applies to Swari Spa Relaxation. This research aims to analyze the influence of knowledge sharing and work environment at Swari Spa Relaxation, Badung. The number of samples used in this research was 46 people using the saturated sample method. Data collection uses a questionnaire. The

data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Hypothesis testing uses the F test and t test. The research results show that knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance at Swari Spa Relaxation, Badung. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Swari Spa Relaxation, Badung. The limitation of this research is that this research only focuses on 2 variables, namely knowledge sharing and work environment, while there are still many other variables which are thought to have an influence on employee performance

Keywords: Knowledge Sharing, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki banyak keunikan geografis yang membuatnya menjadi negara yang sangat unik. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia terletak di antara dua benua, yaitu Asia dan Australia // Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, setiap perusahaan dituntut agar melakukan inovasi secara berkelanjutan sehingga dapat memiliki daya saing yang tinggi terhadap perusahaan lainnya. Sari, dkk. (2020) menemukan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal. Sehingga perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan sebaik mungkin agar dapat mendukung upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wardana (2022), kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan,

sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Sembiring (2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaan berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Hasibuan (2019), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu yang berasal dari dalam diri seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Karyawan yang dapat mempertahankan kinerjanya dengan konsisten selama periode waktu yang cukup lama, dianggap sebagai aset berharga bagi perusahaan, sehingga harus dijaga dan dipertahankan agar dapat mendukung kemajuan dan kelangsungan perusahaan di masa depan. Dalam upaya Swari Spa Relaxation untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten dan unggul serta memperoleh kinerja yang baik terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah knowledge sharing.

Menurut Suwarsi, dkk. (2022) menemukan bahwa knowledge sharing merupakan proses interaksi atau proses yang dimana individu saling bertukar pengetahuan,

didukung dengan adanya kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi sehingga dapat membantu terciptanya kerangka baru dalam solusi kreatif dan juga akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja organisasi, maka dengan knowledge sharing pengetahuan dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak karena akan menciptakan learning society dalam upaya mencerdaskan seluruh anggota organisasi. Berbagi informasi merupakan interaksi sosial antara individu yang satu dengan yang lain dengan menghargai pertukaran pengetahuan atau informasi melalui pengalaman dan keterampilan yang dimiliki seseorang, sehingga pengetahuan dapat disebarluaskan dan digunakan untuk mendapatkan potensi perbaikan (Rohman, dkk. 2020). Dengan begitu knowledge sharing dapat memicu peningkatan kemampuan individu maupun kelompok sehingga mampu membuat kinerja para karyawan menjadi lebih baik dan tujuan bersama yang diinginkan oleh instansi atau perusahaan dapat tercapai.

Dalam proses berbagi pengetahuan antar karyawan harus juga didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawan sehingga dapat memicu terciptanya suasana kerja yang nyaman dan positif. Menurut Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Heriyanti & Putri (2021), kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Maka sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik, karena lingkungan kerja sangat berhubungan langsung dengan para karyawan.

Swari Spa Relaxation merupakan suatu badan usaha yang berlokasi di kabupaten badung yang bergerak pada industri jasa dalam bidang perawatan tubuh, disini para tamu akan mendapatkan pelayanan terbaik dari berbagai treatment yang disediakan, didukung juga dengan adanya fasilitas penunjang lainnya seperti gimnasium dan ruang sauna dengan standarisasi yang tinggi. Menuntut Swari Spa Relaxation untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat memastikan seluruh kegiatan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada para tamu. Target pasar yang ditujukan oleh Swari Spa Relaxation adalah para turis baik domestik maupun internasional. Swari Spa Relaxation sangat mengedepankan karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja sama serta dapat bekerja secara sungguh-sungguh. Namun hal ini

tidak menutup kemungkinan akan adanya permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Swari Spa Relaxation. Hasil observasi dan wawancara oleh peneliti dengan pegawai Swari Spa Relaxation memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja pada Swari Spa Relaxation masih kurang dalam hal kebersihan, baik dalam kebersihan ruangan serta kamar mandi karyawan. Swari Spa Relaxation sudah memiliki karyawan kebersihan khusus yang bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kerja namun belum dapat melaksanakan tugasnya dengan sempurna. Selain masalah kebersihan juga dapat dilihat kurangnya pencahayaan yang tersedia serta sirkulasi udara dalam ruangan yang kurang di lokasi penelitian sehingga

menimbulkan rasa kurang nyaman bagi para karyawan. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa belum meratanya pengetahuan tentang spa yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, karena berbedanya pengalaman kerja dari setiap karyawan serta adanya rasa enggan untuk berbagi pengetahuan antar individu, sehingga hal ini dapat memperlambat proses bekerja berakibat dengan terjadinya penurunan kinerja.

Swari Spa Relaxation menerapkan sistem target yang harus dapat dicapai oleh para karyawan. Karyawan sangat diwajibkan untuk memenuhi target yang telah diberikan, karena hal tersebut dapat berdampak kepada jumlah bonus yang akan diterima setiap bulannya. Apabila para karyawan dapat melampaui target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya, maka bonus yang akan diterima para

karyawan akan meningkat dan juga berlaku sebaliknya. Dari table 1.1, dapat dilihat bahwa pencapaian target penjualan Swari Spa Relaxation belum konsisten setiap bulannya, dengan persentase pencapaian 1 tahun terakhir hanya 87,24% yang dapat terpenuhi dari target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga hal tersebut dapat menjadi indikator penunjang bahwa kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Target Penjualan Swari Spa
Relaxation

Mei 2022 – April 2023

No	Bulan	Target (Rp.)	Realisasi (Rp)	Percentase (%)
1	Mei	150.000.000	88.932.168	59.29%
2	Juni	150.000.000	93.550.321	62.37%
3	Juli	150.000.000	110.889.458	73.93%
4	Agustus	150.000.000	139.988.795	93.33%
5	September	150.000.000	123.380.988	82.25%
6	Oktober	150.000.000	136.227.854	90.82%
7	November	150.000.000	150.295.680	100.20%
8	Desember	150.000.000	137.572.785	91.72%
9	Januari	150.000.000	163.040.876	108.69%
10	Februari	150.000.000	132.287.459	88.19%
11	Maret	150.000.000	150.162.471	100.11%
12	April	150.000.000	143.954.728	95.97%
	Jumlah	1.800.000.000	1.570.283.583	87.24%

Sumber: Swari Spa Relaxation

Selain tingkat pencapaian target yang masih belum dapat terpenuhi oleh para karyawan, terdapat juga berbagai komplain yang diterima dari para tamu terkait kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satu contohnya terdapat komplain oleh tamu terkait pengambilan spa treatment yang standarnya selesai dalam 2 jam namun hanya diselesaikan dalam 1 jam oleh karyawan, setelah dikaji kembali oleh pihak manajemen bahwa benar

karyawan melakukan hal tersebut sehingga pihak Swari Spa Relaxation Masih adanya berbagai komplain yang diterima sampai saat ini turut juga menjadi indikator bahwa terdapat permasalahan dalam hal kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation.

Hasil penelitian mengenai knowledge sharing oleh Jati (2022), yang memperoleh hasil knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut searah dengan penelitian oleh Erawan (2023), Reviyandi & Mulyaningrum (2022), dan Kadir (2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian oleh Najma, dkk. (2022) yang memperoleh hasil knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan adanya knowledge sharing tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian mengenai lingkungan kerja oleh Irawan (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Oktavia & Fernos, (2023), Wangi (2022), dan Hariawan (2022), yang memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Putri (2022), yang menemukan hasil variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian pada variabel knowledge sharing diperoleh nilai unstandardized coefficient beta menunjukkan arah positif sebesar 0,177 nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H1 diterima. Ini berarti knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation. Variabel knowledge sharing secara deskriptif dengan kategori cukup baik, sedangkan kinerja karyawan dengan kategori cukup baik, dapat dikatakan bahwa semakin baik knowledge sharing dilakukan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Dengan adanya knowledge sharing yang baik, informasi yang terkait dengan pekerjaan akan tersebar merata di perusahaan, serta dapat memicu tumbuhnya pengetahuan baru yang dapat menambah wawasan karyawan

sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu, variabel knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Jati (2022), Erawan (2023), Reviyandi & Mulyaningrum (2022), Kadir (2022), juga mendukung pernyataan tersebut dengan hasil penelitian bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai unstandardized coefficient beta 0,260 nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H2 diterima. Ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation. Secara deskriptif lingkungan kerja dengan kategori cukup baik begitu pula kinerja karyawan dengan kategori cukup baik, dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin baik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat membangun semangat serta menciptakan rasa nyaman dalam bekerja bagi para karyawan, hal tersebut akan secara langsung dapat memberikan dampak positif dengan

meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2022), Oktavia & Fernos (2023), Wangi (2022), Hariawan (2022), yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis menyimpulkan bahwa knowledge sharing dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation, Badung, Bali, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan knowledge sharing dan semakin mendukung lingkungan kerja yang diberikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation.

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Swari Spa Relaxation berkaitan dengan pengaruh knowledge sharing dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Dalam rangka meningkatkan knowledge sharing maka Swari Spa Relaxation sebaiknya melaksanakan kegiatan pelatihan bersama bagi seluruh karyawan. Dengan dilaksanakannya pelatihan ini, karyawan yang memiliki kemampuan serta keterampilan lebih dalam bidang yang diperlukan oleh

perusahaan akan dapat berbagi pengetahuannya kepada seluruh rekan kerja, sehingga dapat tercapainya kesetaraan pengetahuan dan dapat memicu munculnya pengetahuan baru yang berguna bagi seluruh tenaga kerja Swari Spa Relaxation. 2) Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja pada Swari Spa Relaxation, peneliti dapat menyarankan perlu adanya peningkatan terkait kondisi udara ditempat kerja. Peningkatan tersebut dapat dilaksanakan dengan cara membuka secara rutin ventilasi yang ada di setiap tempat bekerja, sehingga udara segar dapat masuk ke ruangan untuk menjaga kondisi udara pada tempat bekerja, agar dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dan juga tamu yang berkunjung. Walaupun telah disediakannya pendingin udara di setiap ruangan, sangatlah penting untuk tetap secara rutin membuka ventilasi udara agar udara yang terdapat di ruangan memperoleh sirkulasi udara segar. 4) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation, perlu untuk dilaksanakannya penjelasan kembali terkait standar kualitas perusahaan serta melaksanakan pelatihan bagi seluruh karyawan. Dengan dilaksanakannya kedua hal tersebut, akan dapat memastikan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, agar dapat tercapainya tujuan perusahaan yaitu menjadi pilihan utama para tamu

dalam mencari spa yang berkualitas. 5) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan oleh peneliti untuk menambahkan beberapa variabel lain yang diduga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ditambahkan beberapa variabel lain yang beragam ini, diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami bersyukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan kasih dan karunia-Nya, penulis dapat terselesaikan, Penulis berharap dengan adanya penulisan ini dapat bermanfaat nyata dan meningkatkan wawasan baru mengenai topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, R. And Aulia, P., 2020. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Klinik Pramita Cabang Martadinata Bandung. *Eproceedings of Management*, Vol 7, No. 3, pp 6490-6495.
- Dwihastuti, N. And Silvianita, A., 2021. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pt Pln Up2w Iii Bandung. *Eproceedings of Management*, Vol 8, No. 1, pp. 331-336.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*

- IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit FE UNDIP.
- Hariawan, E.R., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tirta Investama Dc Cibinong. *Doctoral Dissertation.* Universitas Mercu Buana Bekasi.
- Heriyanti, S.S. and Putri, R., 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Jesya (*Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*). Vol 4, No. 2, pp. 915-925.
- Irawan, B.G., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Kumala Abadi Surabaya. *Doctoral Dissertation.* STIA Manajemen dan Kepalabuhan Barunawati Surabaya.
- Jati, M.S., 2022. Pengaruh Knowledge Sharing, Lingkungan Kerja Dan Corporate Culture Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi Ana Diana H Casipan Demak. *Doctoral Dissertation.* Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Kadir, N.A., 2022. Pengaruh Knowledge Sharing Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Surabaya. *Doctoral Dissertation,* Universitas Pgri Adi Buana Surabaya.
- Lianto, D., Santoso, T., 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sylvia Resort Komodo Labuan Bajo Nusa Tenggara Timur. *Agora*, Vol 9, No. 2, pp. 1-6.
- Mulyapradana, A. Kharis, A.J., Anjarini, A.D., And Elshifa, A. 2021. Penataan Ruang Kantor dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Andromeda Multi Sarana. *Public Service and Governance Jurnal*, Vol 2, No 1, pp. 47-57.
- Nabawi, R., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Doctoral Dissertation.* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Najma, N., Mandasari, N.F., Qamariah, N. And Fitriani, N., 2022. Pengaruh Berbagi Pengetahuan (Knowledge

- Sharing) Dan Komitmen (Commitment) Terhadap Kinerja Guru Pada mts negeri Polewali I Mandar. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No. 1, pp. 31-41.
- Oktavia, R. and Fernos, J., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, Vol 2, No. 4, pp. 993-1005.
- Putri, D.A., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Witel Tangerang). *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Rohman, A., Eliyana, A., Purwana, D. and Hamidah, H., 2020. Individual and organizational factors's effect on knowledge sharing behavior. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, Vol 8, No. 1, pp. 38-48.
- Sembiring, Hendri. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Jurakunman*, Vol 13, No. 1, pp. 10-23.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Suwarsi, S. And Fira, M.S., 2022. Pengaruh Implementasi Knowledge Sharing terhadap Kinerja Organisasi. *In Bandung Conference Series: Business and Management*, Vol. 2, No. 1, pp. 461-467.
- Sembiring, Hendri. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Jurakunman*, Vol 13, No. 1, pp. 10-23.