

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

Cokorda Prabu Pemayun¹⁾, Ni Made Dwi Puspitawati²⁾, Ni Luh Gede Putu Purnawati³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

email: dwipuspitawati10@unmas.ac.id

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*, lingkungan kerja, dan kompensasi 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. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Swari Spa Relaxation, Badung. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya berfokus terhadap 3 variabel yaitu *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan masih banyak terdapat variabel-variabel lainnya yang diduga dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, Kompensasi, 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, work environment, and compensation on employee performance 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. Compensation 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 3 variables, namely knowledge sharing, work environment, and compensation, while there are still many other variables which are thought to have an influence on employee performance.

Keywords: *Knowledge Sharing*, Work Environment, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

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 Kresmawan, dkk. (2021) menemukan bahwa tujuan utama perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kemampuan serta kompetensi dalam bidangnya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Wardana (2022); Puspitawati (2020), 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 disebarkan 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.

Selain dua faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi yang meliputi gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Pranata, dkk. (2020) menemukan bahwa kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sehingga dapat disebutkan bahwa kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

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 ditunjukkan 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. Selain dari kedua fenomena tersebut, terdapat juga permasalahan dalam hal kompensasi.

Para karyawan merasa kurang mendapat upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka, dengan adanya sistem pemberian komisi yang dibagi rata antar para karyawan pada Swari Spa Relaxation ini juga membuat karyawan merasa keberatan dan kurang adil karena setiap individu merasa sudah menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari individu lainnya.

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)	Persentase (%)
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 mengambil keputusan untuk memberikan kompensasi berupa pengembalian dana (*refund*) kepada tamu yang mengajukan komplain. Masih adanya berbagai komplain yang diterima sampai saat ini turut juga menjadi indikator bahwa terdapat permasalahan dalam hal kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation.

Penelitian ini tidak hanya didukung dengan data dan fenomena yang terjadi pada Swari Spa Relaxation, namun penelitian ini juga didasari dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang searah dan juga yang masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*). Berikut adalah hasil penelitian terdahulu mengenai *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

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.

Penelitian terkait kompensasi yang dilakukan oleh Vialudin (2022), memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Demikian juga dengan hasil penelitian oleh Hidayat (2022), Tahapary (2022), dan penelitian oleh Ummah (2022), memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang baik dan sesuai yang diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Namun penelitian yang dilaksanakan oleh Kharisma (2022), memperoleh hasil yang berbeda bahwa kompensasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka Kinerja Karyawan

Lianto & Santoso (2021), kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam suatu standar. Loppies (2020), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Mulyapradana, dkk. (2021) menemukan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah bentuk hasil dari sebuah usaha yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perannya masing-masing sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Knowledge Sharing

Dwihastuti, dkk. (2021) menemukan bahwa *knowledge sharing* adalah proses untuk dapat membagikan, menyebarkan, dan saling berukar informasi dan juga pengetahuan antar individu dengan individu lain, individu ke komunitas, dan antar komunitas ke komunitas lainnya untuk dapat mengimplementasikan sesuatu yang

lebih baik dan menciptakan pengetahuan baru. Azizi, dkk. (2020) menemukan bahwa *knowledge sharing* merupakan budaya interaksi sosial, yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan karyawan kepada seluruh organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merupakan kegiatan dari seorang individu dalam bertukar pikiran dengan individu lain dan kelompok sehingga memicu terjadinya pertukaran informasi yang dapat berguna bagi kedua belah pihak, hal ini juga didukung oleh kesediaan individu didalam organisasi atau instansi untuk menerima dan menyebarkan informasi, pengetahuan, dan keterampilan secara sukarela mereka miliki kepada orang lain didalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2019), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Handaru, dkk. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahayang yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan tersebut baik pengaruh secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang positif bagi karyawan dapat membantu dalam

proses penyelesaian tugas yang telah ditetapkan dan juga sebaliknya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Gunawarman (2020), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi kerja dan dan pengabdian terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan atas hasil kerja dan pencapaian yang diraihinya.

Hipotesis

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan

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. Penelitian oleh 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. Namun berbeda dengan penelitian oleh Najma, dkk. (2022) yang memperoleh hasil bahwa variabel *knowledge sharing*

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H1: *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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. Pernyataan 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. Namun berbeda dengan penelitian oleh Putri (2022), yang memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan dan karyawan merasa

puas akan kompensasi yang telah diberikan tersebut, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab karyawan dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Hal tersebut didukung juga dengan hasil penelitian oleh Vialudin (2022), Hidayat (2022), Tahapary (2022), Ummah (2022), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian oleh Kharisma (2022), yang memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut: H3: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation.

III METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Swari Spa Relaxation yang memiliki 3 cabang yaitu yang beralamat di Jl. Camplung Tanduk, Seminyak, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Cabang 2 yang beralamat di Jl. Raya Nusa Dua Selatan, Benoa, Kecamatan Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80363. Cabang 3 yang beralamat di Jl. Sedap Malam 100. Sanur Kaja, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80237. Dengan obyek dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing*, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Swari Spa Relaxation, Badung, Bali yang berjumlah 46 karyawan. Sehingga penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Data dikumpulkan dengan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*, dan sebelum digunakannya instrument penelitian tersebut harus memenuhi persyaratan uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis linier berganda yang merupakan suatu metode analisis hipotesis penelitian untuk ada dan tidaknya pengaruh diantara *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui beberapa tahapan diantaranya uji asumsi klasik yang dibagi menjadi tiga yaitu: 1) uji normalitas, 2) uji multikolinearitas, 3) uji heteroskedastitas dan uji hipotesis yang terdiri dari: 1) analisis regresi linier berganda, 2) uji koefisien determinasi (R^2), 3) uji F, dan 4) uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana data yang digunakan dalam analisis diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan mengenai *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompensasi serta kinerja karyawan. Hasil dari penyebaran kuesioner selanjutnya dicatat dan ditabulasi sebelum dilakukan pengujian dengan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS.

Batas minimum dianggap memenuhi syarat validitas apabila $r = 0,3$. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pertanyaan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019). Pengujian validitas

menunjukkan semua nilai korelasi lebih besar dari nilai 0,3. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel *knowledge sharing* (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan adalah valid sehingga tahapan selanjutnya instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut. Reliabilitas instrumen penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2020). Pada Tabel 5.4 setelah dilaksanakan pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha* diperoleh angka lebih besar dari 0,60 maka variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil analisis, dalam uji normalitas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,453 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti data telah berdistribusi normal. Dalam uji multikolienaritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance knowledge sharing* (X1) sebesar 0,980, lingkungan kerja sebesar 0,976, kompensasi sebesar 0,983 dan *variance inflation factor* (VIF) variabel *knowledge sharing* (X1) sebesar 1,020, lingkungan kerja (X2) sebesar 1,025, kompensasi (X3) sebesar 1,018 sehingga semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10, maka disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi. Dalam uji heteroskedastitas dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel absolut residu. Jadi dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas.

Dengan dilaksanakannya seluruh uji asumsi klasik maka dapat diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, data terdistribusi secara normal, dan tidak terjadi gejala heteroskedastitas sehingga model regresi linier berganda dapat dilaksanakan.

Uji Hipotesis

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	T	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	5,398	0,576	-	9,369	0,000
<i>Knowledge sharing</i> (X ₁)	0,1777	0,031	0,299	5,683	0,000
Lingkungan kerja (X ₂)	0,260	0,025	0,557	10,561	0,000
Kompensasi (X ₃)	0,458	0,034	0,704	13,398	0,000
R	0,941				
<i>Adjusted R square</i>	0,878				
F hitung	108,718				
Sig F hitung	0,000				

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil analisis regresi, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,398 + 0,177X_1 + 0,260X_2 + 0,458X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

b₁ = 0,177 berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *knowledge sharing* dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

b₂ = 0,260 berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin

mendukung lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = 0,458$ berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil uji *model fit* (uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.3 yang memperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan *knowledge sharing* (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga model layak untuk digunakan.

Uji t

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	B	B Adjusted	Adjusted R Square	Sig. F (1-tailed)
1			.878	.000

Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2
Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistik pada Tabel 4.2 diperoleh besarnya *adjusted R square* sebesar 0,878 atau 87,8%. Ini menunjukkan *knowledge sharing*, lingkungan kerja, kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 87,8% dan 12,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 4.3
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	114.77	3	38.257	18.118	.000
Regression	114.77	3	38.257	18.118	.000
Residual	15.23	14	1.088		
Total	130.00	17			

Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2
Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

Tabel 4.4
Hasil Analisis Uji t

Model	Coefficients	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1	(Constant)	2.388	.012	.888	.000	188.888	.000
Model	X_1	.177	.031	.177	.031	5.714	.000
	X_2	.025	.020	.025	.020	1.250	.000
	X_3	.458	.071	.458	.071	6.458	.000

Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2023

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 H_1 diterima. Ini berarti *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukan 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.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi diperoleh nilai *unstandardized coefficient beta* 0,458 nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H₃ diterima. Ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swari Spa Relaxation. Variabel kompensasi pada penelitian ini dikategorikan cukup baik begitu pula kinerja karyawan dengan kategori cukup baik, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan hasil kerja karyawan dan karyawan merasa puas akan kompensasi yang telah diberikan tersebut, maka akan tumbuh rasa tanggung jawab karyawan dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat juga. Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian oleh Vialudin (2022), Hidayat (2022), Tahapary (2022),

Ummah (2022), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

Saran

Berdasarkan uraian simpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada Swari Spa Relaxation berkaitan dengan pengaruh *knowledge sharing*, lingkungan kerja, dan kompensasi 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 disediakan pendingin udara di setiap ruangan, sangatlah penting untuk tetap secara rutin membuka ventilasi udara agar udara yang terdapat di ruangan memperoleh sirkulasi udara segar. 3) Dalam rangka meningkatkan kompensasi, Swari Spa Relaxation sebaiknya melaksanakan penyesuaian kembali terkait tingkat kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Dengan dilaksanakannya penyesuaian tingkat kompensasi ini, para karyawan akan dapat memperoleh gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga dapat tercapainya kepuasan kompensasi bagi seluruh tenaga kerja Swari Spa Relaxation. 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.

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.
- Gunawarman, S., 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ud. Galilea). *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, Vol 4, No. 6, pp. 912-920.
- Handaru, A.W. and Susita, D., 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol 10, No. 2, pp. 386-404.
- 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.
- Hasibuan, D., 2019. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, Vol 6, No. 1, pp. 9-15.
- 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.
- Hidayat, R., 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, Vol 6, No. 2, pp. 553-567.
- 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 Pgrri Adi Buana Surabaya.
- Kharisma, N.R., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Di Kabupaten Sleman. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Kresmawan, G.A.P., Kawiana, I.G.P., Mahayasa, I.G.A., 2021. Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol 3, No. 2, pp. 75-84.
- 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.
- Loppies, Y., 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Je Meridien Hotel Kota Sorong. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol 5, No. 2, pp. 212-230.
- 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 Journal*, 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.
- Pranata, E., Martini, L.K.B. and Mustika, I.N., 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, Vol 1, No. 4, pp 102-111.
- Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mercure Bali Harvestland Kuta-Badung. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2).
- 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.
- Sari, A., Zamzam, F. And Syamsudin, H., 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, Vol 1, No. 2, pp. 1-18.
- 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: Alfabeta.
- 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.
- Tahapary, R.H., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inovasi Daya Solusi. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Dan Disiplin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Waskita Karya (Persero) Tbk, Cabang Balikpapan. *Doctoral Dissertation*. Universitas Balikpapan.
- Ummah, T.K., 2022. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dharma Tiga Dara Sentosa. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Vialudin, A., 2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Makna Karya Indonesia). *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Wangi, P.A.T., 2022. Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Dki Jakarta. *Doctoral Dissertation*. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Wardana, I.K.K.K., 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Dana Merta Di Desa Darmasaba, Badung. *Doctoral Dissertation*. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Widodo, S., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi