

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *KNOWLEDGE*  
*SHARING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI  
KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
KABUPATEN OKU**

SKRIPSI

Program Studi Sistem Informasi

Jenjang Sarjana



Oleh

Rizky Fayad

NIM 09031282126054

**FAKULTAS ILMU KOMPUTER  
JURUSAN SISTEM INFORMASI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEDGE  
SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI  
KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA  
KABUPATEN OKU**

Sebagai salah satu syarat untuk penyelesaian studi di  
Program Studi S1 Sistem Informasi

Oleh:

**RIZKY FAYAD**

**09031282126054**

**Pembimbing 1 : Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D.**  
**NIP. 198507182012122003**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Sistem Informasi**



**Ahmad Rifai, S.T., M.T.**  
**1979102010121003**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Telah diuji dan lulus pada:

Hari : Jumat  
Tanggal : 14 Maret 2025  
  
Nama : Rizky Fayad  
NIM : 09031282126054  
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU

Komisi Penguji :

1. Pembimbing : Kea Ditha Tania, M.Kom., PhD.
2. Ketua : Ari Wedhasmara, S.Kom., M.T.I., Ph.D.
3. Penguji : Allsela Meiriza, S.Kom, MT



Mengetahui,  
Ketua Jurusan Sistem Informasi



Ahmad Rifai, S.T., M.T.  
NIP 197910202010121003

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizky Fayad  
NIM : 09031282126054  
Program Studi : Sistem Informasi  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU

Hasil Pengecekan Software *iThenticate/Turnitin*: 15 %

Menyatakan bahwa laporan tugas akhir saya merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan hasil penjiplakan atau plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan atau plagiat dalam laporan tugas akhir ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak ada paksaan oleh siapapun.



Palembang, 10 Maret 2025



Rizky Fayad  
NIM 09031282126054

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

*"Be the change that you wish to see in the world"*

"Apa pun yang terlihat, boleh jadi tidak seperti yang kita lihat. Apa pun yang hilang, tidak selalu lenyap seperti yang kita duga."

**Skripsi ini saya persembahkan untuk :**

- 1. Orang tua dan keluarga**
- 2. Para sahabat dan teman seperjuangan selama kuliah**
- 3. Dosen pembimbing**
- 4. Para Dosen dan Pegawai Fasilkom Unsri**
- 5. Pihak-pihak yang terlibat dalam proses pembuatan Skripsi ini**
- 6. Almamater, Universitas Sriwijaya**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas berkat rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN OKU” atas izin-Nya dengan baik. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu lampiran syarat menyelesaikan pendidikan Strata-1 pada Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan tugas akhir ini, banyak pihak yang telah mendukung, membimbing, dan membantu pembuatan riset/penelitian ini baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Penulis amat ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada banyak pihak yang telah turut hadir membantu terlaksananya tugas akhir ini, yaitu kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan anugerah berupa ilmu yang bermanfaat, kesempatan, serta kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Kedua orang tua yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan dorongan penuh kepada penulis untuk terus maju dan berkembang sampai kapan pun.
3. Kedua saudara kandung, kakek, dan keluarga lain yang juga selalu mendukung dan menyemangati penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Erwin, S.Si., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Ahmad Rifai, S.T., M.T selaku Ketua Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya periode 2024-2028.
6. Ibu Ken Ditha Tania, M.Kom., Ph.D selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah membantu penulis dengan sepenuh hati selama pengerjaan tugas akhir ini, dengan bantuan dan bimbingan beliau lah penulis dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik dan benar.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya khususnya Dosen Jurusan Sistem Informasi yang telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman selama masa studi.
8. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam proses administrasi.
9. Seluruh rekan rekan Punggawa yang selalu kebersamai.
10. Seluruh teman-teman SIREG C 2021 atas kebersamaan selama masa perkuliahan.
11. Banyak pihak lain yang telah memberikan dukungan, namun tidak dapat disebutkan satu per satu karena keterbatasan ruang dan waktu.
12. Diri saya sendiri yang telah bertahan selama perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan waktu. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna memperbaiki

laporan ini di kemudian hari.

Palembang, 11 Maret 2025  
Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rizky Fayad', written in a cursive style.

Rizky Fayad  
NIM 09031282126054



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN OKU**

Oleh

**Rizky Fayad**

**09031282126054**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sampel penelitian terdiri dari 46 karyawan aktif di instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, knowledge sharing tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja tidak terbukti sebagai mediator antara lingkungan kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang lebih berpengaruh.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PLS-SEM

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND  
KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH  
MEDIATION OF JOB SATISFACTION IN THE COMMUNICATION AND  
INFORMATICS OFFICE OF OKU DISTRICT**

*By*

**Rizky Fayad**

**09031282126054**

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the effect of the work environment and knowledge sharing on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Communication and Informatics Office of OKU District. The research employs a quantitative approach using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) for analysis. The sample consists of 46 active employees from the institution. The results indicate that the work environment significantly influences job satisfaction but does not directly affect employee performance. Meanwhile, knowledge sharing does not significantly impact either job satisfaction or employee performance. Job satisfaction is found to have a significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction is not proven to mediate the relationship between the work environment and knowledge sharing on employee performance. These findings provide insights for organizations in developing strategies to enhance employee performance by considering more influential factors.*

**Keywords:** Work Environment, Knowledge Sharing, Job Satisfaction, Employee Performance, PLS-SEM

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.5 Batasan Masalah .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	5
2.1 Lingkungan Kerja .....	5
2.2 <i>Knowledge Sharing</i> .....	5
2.3 Kepuasan Kerja .....	6
2.4 Kinerja Karyawan .....	6
2.5 <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> .....	7
2.6 Penelitian Terdahulu .....	8
2.7 Research Model .....	12
2.8 Hypotesis.....	13
2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	13
2.8.2 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	14
2.8.4 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	14
2.8.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.8.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja.....	15

2.8.7 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja .....	16
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>18</b>
3.1 Alur Penelitian .....	18
3.2 Objek Penelitian.....	18
3.3 Populasi.....	18
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	19
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	19
3.6 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	20
3.7 Instrumen Penelitian .....	21
3.7.1 Kisi-Kisi Instrumen.....	21
3.8 Uji Kualitas Data.....	22
3.8.1 Uji Validitas.....	22
3.8.2 Uji Reabilitas .....	22
3.8.3 Uji Model Struktural .....	23
3.8.4 Uji R <i>Square</i> .....	23
3.8.5 Uji F <i>Square</i> .....	23
3.9 Uji Hipotesis .....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Hasil Uji Validitas .....	26
4.1.1 <i>Convergent Validity</i> .....	26
4.1.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	28
4.2 Hasil Uji Reabilitas .....	31
4.3 Hasil Pengujian Struktur Model.....	31
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>39</b>
5.1 Kesimpulan .....	39
5.2 Saran .....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>41</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 <i>Research Model</i> .....	12
Gambar 3.2 Alur Penelitian.....	18
Gambar 4.1 Hasil <i>Path Analysis</i> .....	33

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Bobot Penilaian Skala Likert .....	20
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuisoner .....	21
Tabel 3.3 Tabel <i>R-Square</i> .....	23
Tabel 3.4 Tabel <i>F-Square</i> .....	24
Tabel 4.1 <i>Outer Loadings</i> .....	26
Tabel 4.2 <i>Fornell Larcker Criterion</i> .....	28
Tabel 4.3 <i>Cross Loadings</i> .....	29
Tabel 4.4 <i>Construct Reliability and Validity</i> .....	31
Tabel 4.5 <i>R Square</i> .....	32
Tabel 4.6 <i>F Square</i> .....	32
Tabel 4.7 <i>Path Coefficient</i> .....	34

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Kesediaan Pembimbing.....	A
Lampiran 2. Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	B
Lampiran 3. Surat Keterangan Similarity .....	D
Lampiran 4. Surat Pengantar Pengumpulan Data .....	E
Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian dari BAPPELITBANGDA .....	F
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	G
Lampiran 5. Data responden Hasil Kuesioner Penelitian .....	L
Lampiran 6. Jawaban responden Hasil Kuesioner .....	N
Lampiran 7. Hasil Similarity.....	O
Lampiran 8. Kartu Konsultasi Tugas Akhir .....	P

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesadaran akan nilai sumber daya pengetahuan saat ini sangat penting. Sumber daya pengetahuan sangat penting sebagai langkah organisasi untuk mencapai keunggulan dalam persaingan yang semakin meningkat. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin tinggi juga daya saing yang dimiliki organisasi (Nurrachman et al., 2019). Keberlangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi (Rinayanti Pelealu, 2022). Menurut Mangkunegara dalam (Ulfa Ferliani et al., 2022), Kinerja pegawai sangat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi. Menurut (Suryanto et al., 2023), Indikator kinerja meliputi Kualitas, Kuantitas Pekerjaan, Keandalan, dan Sikap Kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh kualitas dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam rangka memenuhi kewajiban mereka. (Nancy Yusnita, 2023)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, *knowledge sharing* maupun kepuasan kerja. *Knowledge sharing* berdasar pada pertukaran informasi, keterampilan, dan keahlian antara rekan kerja serta antara manajer dan karyawan. Salah satu pendekatan untuk manajemen pengetahuan adalah *knowledge sharing*, yang memberikan kesempatan kepada para peserta dalam kelompok, organisasi, lembaga, atau bisnis untuk saling bertukar ide, pengalaman, teknik, dan keahlian dengan peserta lainnya (Suryanto et al., 2023). *Knowledge sharing* sangat penting untuk mengubah pengetahuan yang dimiliki



setiap anggota organisasi menjadi aset yang dapat diakses oleh semua anggota (Irawan et al., 2019). Menurut (Van Den Hooff & De Ridder, 2004), berbagi pengetahuan membutuhkan dua dimensi yaitu: 1. Menyumbangkan pengetahuan, 2). Pengumpulan Pengetahuan. Oleh karena itu dengan knowledge sharing akan mempermudah karyawan dalam bekerja individual maupun tim karena memiliki pengetahuan yang luas.

Menurut (Adha et al. 2019), suasana yang mendorong karyawan untuk bekerja sebaik mungkin akan menghasilkan kinerja yang tinggi, namun lingkungan yang tidak mendorong atau mendukung untuk bekerja sebaik mungkin dapat menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini di dukung juga oleh pernyataan menurut Heizer dalam (Lestary & Harmon, 2017) , lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja dan dapat memengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Menurut Sunyoto dalam (Ulfa Ferliani et al., 2022) menyatakan bahwa hubungan karyawan, baik sebagai kelompok maupun individu, merupakan indikator lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan tiga indikator, yaitu: 1) Suasana Kerja adalah lingkungan di mana karyawan bekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka. 2) Fasilitas Kerja, yang mencakup tempat untuk mendapatkan alat kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. 3) Hubungan pegawai adalah hubungan antara pekerja dan atasan mereka.

Kepuasan Kerja merupakan perasaan atau perilaku umum seseorang tentang keadaan kerja mereka dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada pernyataan Porter dalam (Nurlaela, 2021), yaitu: 1) Gaji, meliputi indikator gaji karyawan, upah yang sesuai, dan bonus yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. 2) Pekerjaan itu sendiri,

meliputi indikator pekerjaan dan tugas yang sesuai dengan keahlian, beban kerja, dan kemampuan penyelesaian tugas. 3) Promosi, meliputi indikator kesempatan untuk maju dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi. 4) Rekan kerja, meliputi indikator kerja sama dengan rekan kerja. Oleh karena itu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten OKU, perlu dilakukan analisis tentang pengaruh antara lingkungan kerja, *knowledge sharing*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dan kepuasan kerja dianggap sebagai variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Sementara lingkungan kerja, *knowledge sharing* adalah variabel independen atau variabel yang mempengaruhi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis bermaksud mengangkat masalah tersebut menjadi Skripsi yang berjudul "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN OKU".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran latar belakang, penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui apakah lingkungan kerja, *knowledge sharing*, dan kepuasan kerja

memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU?.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari dilaksanakannya penelitian ini adalah guna memberikan rekomendasi sebagai acuan dalam menilai kinerja karyawan dengan faktor seperti lingkungan kerja, *knowledge sharing*, dan kepuasan kerja.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Agar Penelitian ini lebih jelas dan terarah maka penulis menerapkan batasan masalah agar tidak menyimpang dari tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Responden dari penelitian ini adalah karyawan aktif yang berjumlah 46 orang.
2. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan melalui penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan aktif Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ardianto, Y., Riskarini, D., Baharuddin, G., & Handayani, S. P. (2024). The Impact of Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance: A Case Study of PT Bank XYZ (Persero) Tbk. *Jurnal Bina Praja*, 16(2), 377–388. <https://doi.org/10.21787/jbp.16.2024.377-388>
- 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>
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Hair, J. F., Tomas, G., Hult, M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. <https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Hameed, S. (2023). The Impact of Knowledge Sharing on Job Performance in Banking Sector of Pakistan: Mediating Role of Affective Commitment Kehkashan Nizam (Corresponding Author). In *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)* (Vol. 43, Issue 1).
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Irawan, D., Bastian, E., & Hanifah, I. A. (2019). Knowledge Sharing, Organizational Culture, Intellectual Capital, and Organizational Performance. *Journal of Accounting and Investment*, 20(3). <https://doi.org/10.18196/jai.2003128>

- Kurnia Wijaya, I. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS* (Vol. 6, Issue 2).
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Meku Lelo, J. (2024). The Effect of Work Environment on Employees' Job Satisfaction: Empirical Evidence from the Banking Industry. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 17(1), 149–162. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.54567>
- Nancy Yusnita. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 27–40. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.20>
- Noerchoidah, Mochklas, M., Indriyani, R., & Arianto, B. (2022). The Mediating Effect of Knowledge Sharing on Interpersonal Trust and Job Satisfaction of Creative Industry in East Java. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 87. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2022.v16.i01.p07>
- Nur Rahmah, A., & Ditha Tania, K. (2023). Peran Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2).
- Nurlaela, A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN KARANGASEM. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Nurrachman, Q., Hermanto, B., & Chan, A. (2019). *The Effect of Knowledge Sharing on Employee Performance at PT Tama Cokelat Indonesia Qeisha Nurrachman*. <https://doi.org/10.14738/abr.76.6660>
- Praningrum, & Febrianto. (2019). *PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS DWIPA MATRA KEPAHIANG*.
- Rachmaniah, R. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v9i03.4037>
- Rinayanti Pelealu, D. (2022a). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND LOYALTY. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 5, Issue 1).
- Rinayanti Pelealu, D. (2022b). THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM AND KNOWLEDGE SHARING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND LOYALTY. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 5, Issue 1).

- Saeed, M. S. (2016). Journal of Resources Development and Management www.iiste.org ISSN. In *An International Peer-reviewed Journal* (Vol. 21). www.iiste.org
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Sylvyani, N. R., & Ramli, A. H. (2023). Transformational Leadership, Knowledge Sharing Dan Organizational Commitment Terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2001>
- Ulfa Ferliani, S., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). In *JAP* (Vol. 5, Issue 7).
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Yuniarti, M., Mursidi, M., & Arifiani, R. S. (2023). The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 98–110. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27364>