

## **Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai *intervening***

**Erina Fitra Hasyim<sup>1\*</sup>, Didik Subiyanto<sup>2</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

\*Email: erinahasyim18@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui lingkungan kerja dan komunikasi terhadap *knowledge sharing*, serta mengetahui lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan memediasi melalui *knowledge sharing*. Populasi pada penelitian ini adalah 236 karyawan dengan sampel sebanyak 71 karyawan BPBD Bantul. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap *knowledge sharing* diterima dengan nilai  $0.009 < 0.05$ , kemudian lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan diterima dengan nilai  $0.004$  dan  $0.000 < 0.05$ . Serta untuk komunikasi terhadap *knowledge sharing* dan kinerja karyawan ditolak dengan nilai terhadap *knowledge sharing* sebesar  $0.630 > 0.05$  dan yang terhadap kinerja karyawan sebesar  $0.064 > 0.05$ . Hasil mediasi untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* sebesar  $0.012 < 0.05$  yang artinya mampu memediasi dan hasil komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* sebesar  $0.316 > 0.05$  yang artinya tidak mampu memediasi. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dalam penelitian ini memiliki penemuan terbaru untuk dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja; komunikasi; *knowledge sharing*; kinerja karyawan

## ***The influence of work environment and communication on employee performance with knowledge sharing as an intervening***

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the work environment, communication and knowledge sharing on employee performance, to determine the work environment and communication on knowledge sharing, and to know the work environment and communication on employee performance mediating through knowledge sharing. The population in this study were 236 employees with a sample of 71 employees of BPBD Bantul. The sampling technique uses probability sampling techniques. The results showed that the work environment for knowledge sharing was accepted with a value of  $0.009 < 0.05$ , then the work environment and knowledge sharing on employee performance were accepted with a value of  $0.004$  and  $0.000 < 0.05$ . As well as for communication on knowledge sharing and employee performance is rejected with a value for knowledge sharing of  $0.630 > 0.05$  and for employee performance of  $0.064 > 0.05$ . The results of mediation for the work environment on employee performance through knowledge sharing are  $0.012 < 0.05$ , which means that they are able to mediate and the results of communication on employee performance through knowledge sharing are  $0.316 > 0.05$ , which means they are unable to mediate. Based on the research results obtained, this study has the latest findings to be used as a reference for further research.*

**Keywords:** Work environment; communication; *knowledge sharing*; employee performance

---

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu mengharapkan prestasi dari karyawannya, karena karyawan dengan kinerja yang baik akan berkontribusi baik pada pekerjaannya. Selain itu, karyawan dengan kinerja yang tinggi di kantor dapat meningkatkan kinerja lingkungannya. Karena mereka sering menghadapi pertanyaan tentang sumber daya manusianya. Oleh karena itu, jika tidak ada tujuan yang ditetapkan dalam pengukuran, maka tidak mungkin untuk mengetahui kinerja seseorang atau kinerja organisasi tanpa tolak ukur untuk suksesnya (Moeheriono, 2012).

Dalam hal ini lingkungan kerja dan komunikasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul. Oleh karena itu, demi kepentingan rencana yang dilaksanakan oleh BPBD Bantul, perlu adanya komunikasi yang baik antar pegawai dan suasana di lingkungan kerjanya. Jika tidak dilaksanakan dengan benar maka akan mengganggu kestabilan kinerja pegawai BPBD Bantul.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi, dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak, dan kinerja actual harus dijelaskan secara akurat (Shandi et al, 2020).

### **Kajian pustaka**

#### **Lingkungan kerja**

Dalam lingkungan kerja di sekitar karyawan, lingkungan yang sehat akan mempengaruhi pekerjaan karyawan., memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan benar, dan lingkungan kerja yang bersih akan menghasilkan rasa senang yang akan mempengaruhi semangat kerja dan tentunya mempengaruhi karyawan (Saripudin Jasman, 2017). Lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja individu dan kelompok. Lingkungan kerja menurut (Nabawi, 2019) segala sesuatu disekitar pekerja, baik fisik maupun non fisik, yang akan mempengaruhi tugas yang diberikan, dan merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang akan mendorong dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja menurut (Josephine & Harjanti, 2017) merupakan kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit, mudah menanggung tekanan, sulit berkonsentrasi dan menurunkan efisiensi kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan didalam kantor maupun di luar kantor dan ketika lingkungan tersebut membuat seorang karyawan tidak nyaman memungkinkan itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan begitupun sebaliknya ketika lingkungan didalam maupun diluar kantor membuat seorang karyawan tersebut nyaman itu akan menjadikan seorang karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

#### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan cara penting didalam sekitar perusahaan, dan komunikasi yang baik akan cenderung menimbulkan suasana yang baik juga (Prayogi et al, 2019). Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak terlepas dari budaya paternalistic, dimana atasan jarang atau tidak pernah membiarkan bawahan melakukan tindakan sendiri, berinisiatif dan mengambil keputusan (Wandi et al, 2019). Komunikasi menurut (Saputra, 2018) peristiwa sosial terpenting dalam kehidupan manusia. Ketika manusia ingin berinteraksi dengan manusia lain dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan kompleks, komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Komunikasi adalah kunci untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi juga merupakan ungkapan dan pemahaman atas niat, jika komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak sempurna, maka akan terjadi salah paham diantara keduanya (Hidayat & Hasanah, 2016). Komunikasi menurut (Salman et al, 2016) dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukannya komunikasi yang efektif agar mudah mempengaruhi koordinasi yang tepat. Komunikasi menurut (Ernika, 2016) merupakan suatu interaksi untuk memilih proses dalam menciptakan suatu makna agar mampu merubah, memelihara dan mendapatkan perspektif yang lebih ditekankan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa

---

---

komunikasi memiliki peranan yang sangat penting bagi pimpinan dan para karyawan disekitarnya untuk lebih mendapatkan suasana yang baik didalam maupun diluar kantor dan tidak menghambat pekerjaan para karyawan maupun pimpinan dan mampu saling bertukar pikiran ketika salah seorang karyawan memiliki ide untuk dilakukan kedepannya dalam kinerja disebuah kantor.

### **Knowledge sharing**

*Knowledge sharing* merupakan sebagian dari proses utama dalam pengelolaan pengetahuan, dan terbukti dapat memaksimalkan penggunaan pengetahuan dengan cara mendistribusikan pengetahuan kepada anggota yang membutuhkan (Andra & Utami, 2018). *Knowledge sharing* menurut (Mardlillah & Rahardjo, 2017) *knowledge sharing* mencakup aktivitas karyawan yang berbagi pengetahuan dengan orang lain dan perilaku mereka saat bertukar informasi yang relevan dengan rekan kerja di seluruh organisasi. *Knowledge sharing* menurut (Safitri et al, 2018) proses menyerap pengetahuan dari penelitian dan pengalaman, mengoperasikan pengetahuan dan pemberitahuan, sehingga memudahkan akses dan transfer pengetahuan termasuk gerakan dua arah. *Knowledge sharing* dapat dilakukan dengan berbagai cara, tergantung jenis pengetahuan yang akan dibagikan yaitu *tacit knowledge* dan *ekplicit knowledge* (Harjanti & Noerchoidah, 2017). *Knowledge sharing* menurut (Muizu et al, 2018) proses individu yang berinteraksi dan mengandalkan kepercayaan antar individu untuk mencari dan mengembangkan pengetahuan dan informasi dapat membantu menciptakan kerangka kerja baru agar mudah mendapatkan cara yang kreatif. *Knowledge sharing* memberi setiap anggota giliran untuk berkomunikasi dengan anggota lain dan berbagi pengetahuan yang mereka miliki (Syifani, 2016). Menurut definisi (Zawawi et al, 2011) *knowledge sharing* merupakan berbagi pengetahuan untuk memberikan banyak informasi atau pengalaman dan ilmu untuk dibagikan kesetiap individu atau kelompok untuk menciptakan tujuan di masa depan. Menurut (Ismail & Yusof, 2009) *knowledge sharing* juga bisa digunakan sebagai pertumbuhan daya saing yang tinggi, antar individu maupun kelompok. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* mampu memberikan gagasan, ide, pemahaman, pengalaman dan wawasan untuk setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya supaya banyak pengetahuan yang mereka dapatkan dari pengalaman pribadi ataupun informasi yang disampaikan.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan jika karyawan mengetahui kapan mereka dapat berpartisipasi dan mengevaluasi hasil kinerja berdasarkan perilakunya. Evaluasi kinerja harus dilakukan dengan cara yang adil dan tidak memihak (Shandi et al, 2020). Apabila suatu organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat mencapai kinerja karyawan yang positif (Susanto, 2019). Kinerja karyawan menurut (Sihaloho & Siregar, 2019) karyawan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil terbaik dalam proses mempertimbangkan kuantitas dan kualitas, sehingga dapat memperoleh efektivitas dan efisiensi dalam segala aktivitas serta dapat membuat perkembangan kearah yang lebih maju. Kesenjangan kinerja adalah perbedaan antara kondisi kinerja saat ini dan apa yang diinginkan orang di masa depan, serta melibatkan berbagai bentuk orang (Wibowo, 2016). Kinerja menurut (Kusumastuti et al, 2019) suatu pencapaian yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam waktu yang sudah ditentukan sesuai dengan kewenang dan tanggung jawab karyawan didalam organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) kinerja merupakan apa yang sebenarnya dilakukan dan dapat diamati orang. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkatan yang dihasilkan oleh para karyawan jika kinerja meningkat berarti pencapaian yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat meningkat atau berkontribusi dengan baik begitupun sebaliknya jika para kinerja para karyawan menurun teradap penurunan dalam hasil yang mereka kerjakan.

### **METODE**

Dalam metode ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner ke Instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul yang disertakan dengan menggunakan surat izin dari pihak kampus yang berisikan surat permohonan untuk melakukan penelitian guna melengkapi riset yang akan diolah pada proposal penelitian ini. Hal ini berguna bagi pimpinan

instansi agar dapat membantu sehingga para karyawan BPBD Bantul dapat berpartisipasi untuk melakukan pengisian pada kuesioner tersebut. Setelah mendapatkan izin dari pihak instansi, peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara *offline* yang akan diberikan kepada para karyawan BPBD Bantul. Populasi pada penelitian ini adalah 236 karyawan dengan sampel sebanyak 71 karyawan, dikarenakan jumlah karyawan yang terlalu banyak atau bisa dibilang lebih dari 100 karyawan maka teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dan dihitung dengan rumus slovin. Pengembangan instrumentnya juga menggunakan skala likert 1 -5. Dalam metode ini teknik untuk mendapatkan hasil hipotesis menggunakan uji t dan uji sobel untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut memediasi. Dan diolah dengan menggunakan *SPSS versi 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik pada responden menunjukkan mayoritas responden untuk jenis kelamin adalah laki-laki (52,1%). Mayoritas usia dibawah 30<sup>th</sup> (33.8%). Mayoritas kawin (71.8%). Mayoritas S1 (46.5%). Untuk tabel bisa dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Karakteristik responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	52.1
Usia	<30 <sup>th</sup>	24	33.8
Status	Kawin	51	71.8
Pendidikan Terakhir	S1	33	46.5

Jika uji validitas tiap item dikatakan valid apabila nilai dari r-hitung > r-tabel (df= 71-2= 69,  $\alpha$  5% one tail) yaitu 0.1968. Untuk hasil yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, *knowledge sharing* dan kinerja karyawan sudah valid akan ditampilkan pada tabel 2 dibawah ini. Kemudian jika uji reliabilitas dikatakan reliable apabila *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka data tersebut dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Hasil uji reliable juga ada pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Uji validitas dan uji reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentangr hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan Kerja	7	0.356 s.d 0.794	0.809
Komunikasi	6	0.634 s.d 0.767	0.781
<i>Knowledge Sharing</i>	6	0.538 s.d 0.740	0.673
Kinerja Karyawan	7	0.430 s.d 0.759	0.726

Uji asumsi klasik menunjukkan data residual berdistribusi normal (*monte carlo Sig. 2 tailed* > 0.05). Untuk multikolinieritas tidak terjadi gejala apabila nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10. Uji Glejser menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila ( $p > 0.05$ ). Pada hasil uji asumsi klasik model I dapat dilihat pada tabel 3 dan Uji asumsi klasik model II dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 3. Ringkasan uji asumsi klasik model I

Ind	Dep	Normalitas Sig. 2 tailed	multikolinieritas		Heteroskedastisitas Uji Glejser (Sig)
			Tol	VIF	
LK			0.885	1.130	0.336
K	KK	0.642	0.976	1.024	0.524
KS			0.894	1.118	0.951

Tabel 4. Ringkasan uji asumsi klasik model II

Ind	Dep	Normalitas Sig. 2 tailed	Heteroskedastisitas Uji Glejser (Sig)
LK			0.367
K	KS	0.357	0.503

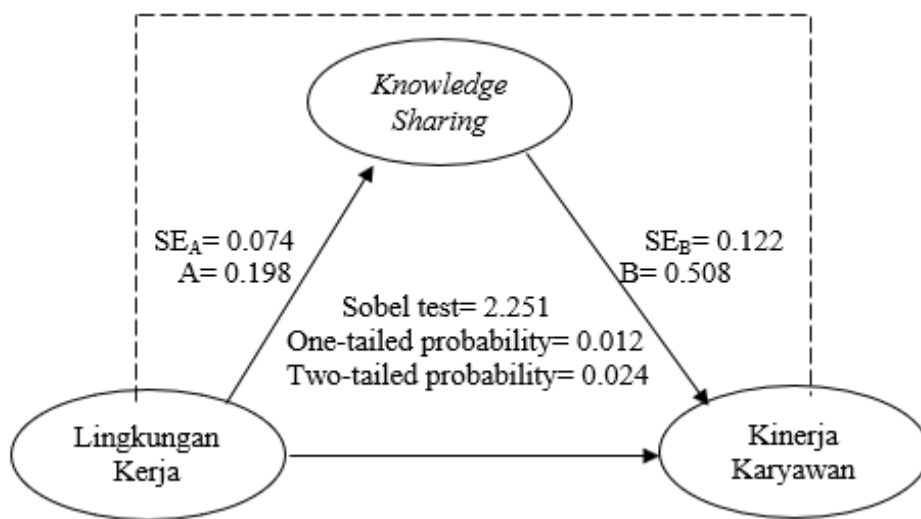
Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 5 dan 6. Pengujian H1, H3, H4 diterima dengan nilai sig < 0.05, akan tetapi pengujian H2 dan H5 ditolak dengan nilai sig > 0.05. Pengujian H6 mampu memediasi namun H7 tidak mampu memediasi dengan nilai *one tailed probability* < 0.05 dan menggunakan uji sobel.

Tabel 5. Ringkasan uji hipotesis model I

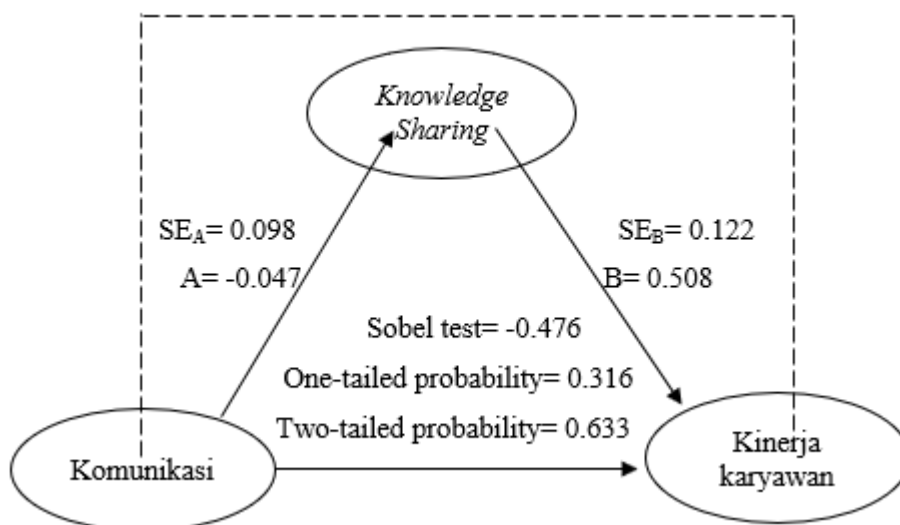
Ind	Dep	Unst. Coeff		Uji t		R Square
		B	Error	t	Sig	
H1	LK	0.198	0.074	2.697	0.009	0.106
H2	K	-0.047	0.098	-0.484	0.630	

Tabel 6. Ringkasan uji hipotesis model II

Ind	Dep	Unst. Coeff		Uji t		R Square
		B	Error	t	Sig	
H3	KS	0.508	0.122	4.150	0.000	0.402
H4	LK	0.231	0.078	2.954	0.004	
H5	K	-0.186	0.099	-1.882	0.064	



Gambar 1. Analisis sobel test hipotesis 6



Gambar 2. Analisis sobel test hipotesis 7

Hasil pengujian H1 sejalan dengan opini yang dilakukan oleh (Nassuora & Hasan, 2010) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan, berbagi ilmu, atau *knowledge sharing* sangat efektif untuk

---

---

perguruan tinggi di lingkungan sekitarnya. Penelitian untuk para karyawan BPBD Bantul telah menghasilkan positif signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 2.697 > t_{tabel} 1.995$  dan nilai probabilitas sebesar 0.009 lebih kecil dari nilai signifikansinya sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap *knowledge sharing* yang artinya setiap ada peningkatan di lingkungan kerja pada instansi BPBD Bantul, maka dapat meningkatkan pengaruh knowledge sharing di setiap karyawan maupun atasan.

Hasil pengujian H2 tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Subrata, 2017) yang menyatakan pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap *knowledge sharing*. Penelitian untuk para karyawan BPBD Bantul telah menghasilkan pengaruh negative dan tidak signifikan dengan nilai  $t_{hitung} -484 > t_{tabel} 1.995$  dan nilai probabilitas sebesar 0.630 lebih besar dari nilai signifikansinya sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak komunikasi terhadap *knowledge sharing*. Yang artinya Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi belum mampu meningkatkan *knowledge sharing*/berbagi pengetahuan pada karyawan instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul. Kemudian dapat disimpulkan dampak dari efek komunikasi pada karyawan BPBD Bantul jika semakin menurun dan tidak efektif maka akan mempengaruhi tingkat *knowledge sharingnya*.

Hasil pengujian H3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Subrata, 2017) yang menyatakan pengaruh positif signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Penelitian untuk para karyawan BPBD Bantul telah menghasilkan positif signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 4.150 > t_{tabel} 1.995$  dan nilai probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai signifikansinya sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Memah et al, 2013) yang menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap ada peningkatan *knowledge sharing* pada karyawan BPBD Bantul, maka dapat meningkatkan pengaruh kinerja karyawan.

Hasil pengujian H4 telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito, 2014) yang menyatakan positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian untuk para karyawan BPBD Bantul telah menghasilkan positif signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 2.954 > t_{tabel} 1.995$  dan nilai probabilitas sebesar 0.004 lebih kecil dari nilai signifikansinya sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Kevin et al, 2019) memiliki hasil positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap ada peningkatan di lingkungan kerja pada instansi BPBD Bantul, maka dapat meningkatkan pengaruh kinerja karyawan.

Hasil pengujian H5 tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Alam, 2014) yang menyatakan positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian untuk para karyawan BPBD Bantul telah menghasilkan negative dan tidak signifikan dengan nilai  $t_{hitung} -0.182 < t_{tabel} 1.995$  dan nilai probabilitas sebesar 0.064 lebih besar dari nilai signifikansinya sebesar 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. komunikasi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya setiap ada penurunan dalam komunikasi pada karyawan BPBD Bantul, maka dapat menurunkan pengaruh kinerja karyawan. Namun penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Aji & Cori, 2019) yang menyatakan negative dan tidak signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H6 mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dengan nilai *one-tailed probability* sebesar  $0.012 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini mampu memediasi atau terdapat pengaruh mediasi dan sejalan dengan opini yang dilakukan pada penelitian (Nassuora & Hasan, 2010) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan, berbagi ilmu, atau *knowledge sharing* sangat efektif untuk perguruan tinggi di lingkungan sekitarnya Kemudian opini yang sama dilakukan oleh (Iyama & Ohioirenoya, 2015) bahwa performa juga meningkat yang menunjukkan kinerja sangat dipengaruhi *knowledge sharing*. Yang artinya hal ini berarti variabel *knowledge sharing* sudah cukup melakukan variabel perantara (*intervening*) untuk pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H7 tidak mampu memediasi komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dengan nilai *one-tailed probability* sebesar  $0.316 > 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini tidak mampu memediasi atau tidak terdapat pengaruh mediasi dan telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Triana et al, 2016) dengan hasil *knowledge sharing* tidak akan mampu

---

---

---



---

meningkatkan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya variabel *knowledge sharing* belum cukup mampu untuk menjadi mediasi hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai *Intervening* dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *knowledge sharing* memiliki hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul dan memiliki hasil positif signifikan lingkungan kerja terhadap *knowledge sharing* yang artinya setiap ada peningkatan di lingkungan kerja pada instansi BPBD Bantul, maka dapat meningkatkan pengaruh *knowledge sharing* di setiap karyawan maupun atasan. dan untuk komunikasi pada instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul memiliki hasil negative dan tidak signifikan terhadap *knowledge sharing* maupun terhadap kinerja karyawan yang artinya ketika ada penurunan komunikasi maka itu akan berdampak pula terhadap kinerja maupun *knowledge sharing* yang membagi pengetahuan agar memudahkan para karyawan mendapatkan informasi ataupun wawasan. Untuk yang terakhir lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mampu memediasi melalui *knowledge sharing* akan tetapi untuk komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak mampu memediasi melalui *knowledge sharing*. Dan saran untuk pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul untuk terus mempertahankan kinerja karyawan dan *knowledge sharing* di lingkungan kerja pada pegawai yang berada di kantor maupun di lapangan supaya mampu mempertahankan kerja sama yang baik serta untuk pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul harus lebih meningkatkan komunikasi antar karyawan ataupun atasan supaya dapat memiliki pengaruh *knowledge sharing* ke sesama pegawai di kantor maupun di lapangan saat ada tugas luar supaya banyak informasi atau pengetahuan yang mereka dapatkan untuk dipelajari. Kemudian saran untuk peneliti selanjutnya dapat di sarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas atau boleh mengganti variabel lain agar lebih meningkatkan hasil kinerja karyawannya dan boleh menggunakan tempat atau objek lain selain instansi pemerintah untuk dilakukan penelitian supaya bisa lebih banyak mendapatkan informasi atau hasil yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada Pt . Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Impact of Effective Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 76–85. <https://doi.org/10.24924/ijabm/2016.04/v4.iss1/76.85>
- Alam, S. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. *E-Jurnal Katalogis*, 2(1), 135–145. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6896/5537>
- Andra, R. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 30–37.
- Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. *EJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 87–101. [http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal\\_Desy\\_\(05-13-16-01-06-37\).pdf](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/05/Jurnal_Desy_(05-13-16-01-06-37).pdf)
- Gardjito, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 13(1), 83778.
- 
-

- 
- 
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harjanti, D., & Noerchoidah, N. (2017). the Effect of Social Capital and Knowledge Sharing on Innovation Capability. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 19(2), 72–78. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.72-78>
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Ismail, M. B., & Yusof, Z. M. (2009). Demographic factors and knowledge sharing quality among Malaysian government officers. *Innovation and Knowledge Management in Twin Track Economies Challenges and Solutions- Proceedings of the 11th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2009*, 1–3, 790–796.
- Iyamah, F., & Ohioirenoya, J. O. (2015). Knowledge sharing and performance in the Nigerian Oil and Gas Industry. *Information and Knowledge Management*, 5(3), 82–90.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardillillah, A., & Rahardjo, K. (2017). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KOMPETENSI INDIVIDU DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Non-Medis RS Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46(2), 28–36.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). PT. RajaGrafindo Persada.
- Muizu, W. O. Z., Titisari, A., & Sule, E. T. (2018). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(3), 397–406. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.45>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nassuora, A., & Hasan, S. (2010). Knowledge Sharing among Academics in Institutions of Higher Learning. *5th Knowledge Management International Conference (KMICE)*, 164–173.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. 343(Icas), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Safitri, C. L., Setyanti, S. W. L. H., & Sudarsih, S. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 79. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1059>
- Saputra, C. D. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Saranan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan*. 278–285.
- 
-



- 
- 
- Saripudin Jasman. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3. No 2. jurnal.umsu.ac.id
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Subrata, E. R. Y. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan PT PLN ( PERSERO ) Area Sidoarjo ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 130–137.
- Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt. Rembaka*. 7(1).
- Syifani, N. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing Enablers Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. *Repository Unair.Ac.Id*. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/67077>
- T. C. Kevin, L. K. P. Victor, L. G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22377>
- Triana, A., Utami, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 86–93.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. In *Jurnal Ekonomi Vokasi* (Vol. 2, Issue 2).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Zawawi, A. A., Zakaria, Z., Kamarunzaman, N. Z., Noordin, N., Hilmie, M. Z., Sawal, M., Junos, N. M., Shahida, N., & Najid, A. (2011). The Study of Barrier Factors in Knowledge Sharing: A Case Study in Public University. *Nurul Shahida Ahmad Najid /Management Science and Engineering*, 5(1), 59–70. [www.cscanada.org](http://www.cscanada.org)[www.cscanada.net](http://www.cscanada.net)