

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND KNOWLEGDE SHARING  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE OFFICE OF PERUMDA NORTH  
TORAJA DRINKING WATER**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KNOWLEGDE SHARING  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PERUMDA  
AIR MINUM TORAJA UTARA**

**Jelvi Nasari Rombe<sup>1</sup>, Adriana Madya Marampa<sup>2</sup>, Dina Ramba<sup>3</sup>**

Universitas Kristen Indonesia Toraja<sup>1,2,3</sup>

[jelvinasarirombe@gmail.com](mailto:jelvinasarirombe@gmail.com)<sup>1</sup>, [ana.marampa@yahoo.com](mailto:ana.marampa@yahoo.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to analyze the influence of the Work Environment and Knowledge Sharing on employee performance at the North Toraja Perumda Air Minum Office, to analyze the influence of the Work Environment on employee performance at the North Toraja Perumda Air Drink Office, to analyze the influence of Knowledge Sharing on employee performance in the Office North Toraja Drinking Water Corporation. Quantitative Research is the method used. PERUMDA Water Drinking North Toraja Regency has 134 employees which in this study were used as samples in this study. In this study, primary data and secondary data were also used in this research, which was then processed using the SPSS Version 26 software application. Instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing are data analysis techniques used. used in this research. The research results show that competency and work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the calculated F value (2388.792) > F table (4.834) and the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or the value of 0.001 < 0.05. This means that simultaneously the Work Environment (X1), Knowledge Sharing (X2), have a significant effect on employee performance (Y) at the North Toraja Regency Drinking Water PERUMDA office.*

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

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja dan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Toraja Utara, Untuk menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Toraja Utara, Untuk menganalisa pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai di Kantor Perumda Air Minum Toraja Utara. Penelitian Kuantatif adalah metode yang digunakan. PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara memiliki 134 Karyawan yang dimana dalam penelitian ini gunakan untuk sampel pada penelitian ini. Pada penelitian ini data Primer dan Data sekunder pun digunakan dalam penelitian ini, yang kemudian data tersebut diolah menggunakan Aplikasi Perangkat Lunak (*Software*) SPSS Versi 26. Uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (2388.792) > F tabel (4.834) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 atau nilai 0.001 < 0.05. Hal ini berarti secara simultan Lingkungan Kerja (X1), *Knowledge Sharing* (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, *Knowledge Sharing*, Kinerja Karyawan, SPSS

**PENDAHULUAN**

Perumda Air Minum (PDAM) sebagai perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang penyediaan air minum bersih memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Kinerja pegawai PDAM menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan

kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM adalah lingkungan kerja dan *knowledge sharing*. Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif dapat meningkatkan motivasi dan

produktivitas pegawai, sedangkan knowledge sharing dapat membantu pegawai dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang karyawan, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sama dengan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan (Nizemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi warna, pencahayaan, udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan

kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dilakukan atau menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap kinerja, karena lingkungan kerja yang baik akan mempermudah penyelesaian tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik yang berkaitan erat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017), tempat kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat banyak kelompok dan jenis dukungan yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja mengacu pada semua peralatan dan bahan yang terkait, lingkungan di mana orang bekerja, dan metode serta praktik kerja individu dan kelompok. Saat ini menurut Rahmawati dkk (2021).

Lingkungan kerja adalah kesejahteraan sosial, mental dan fisik perusahaan yang mempengaruhi pekerjaan karyawan. Hal ini dikarenakan lingkungan yang bersih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018), lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja mempengaruhi kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya, termasuk penerangan dan pendingin ruangan (AC).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan pergaulan, penuh keharmonisan, penuh kemanusiaan, kekeluargaan, tidak mementingkan diri sendiri, tidak iri satu sama lain, tidak saling meremehkan, tidak membawa emosi – batin, dan

sebagainya, tanpa keburukan. perilaku. Karena semangat kerja meningkat (M. Busro, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Selain Lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja adalah *Knoweledge Sharing* juga bermanfaat dalam meningkatkan kesenjangan pengetahuan antar pegawai serta berdampak pada peningkatan kinerja. (Arfan dan Trisninawati, 2023) *Knowledge sharing* suatu mekanisme atau langkah dalam upaya manajemen pengetahuan yang dapat digunakan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan suatu organisasi, lembaga, atau bahkan perusahaan untuk berbagi pengetahuan, wawasan, pengalaman, dan keterampilan. Hal ini dapat diartikan sebagai sebuah prosedur. Kepada karyawan lainnya. Pegawai yang mempunyai keterampilan untuk berhasil menerapkan inovasi akan lebih mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dan mempercepat tahapan pekerjaan, sehingga kinerjanya akan lebih berkualitas. (Suryanto *et al.*, 2023) Berbagi pengetahuan merupakan budaya interaksi sosial yang melibatkan proses pertukaran pemahaman antar karyawan, berbagi pengalaman dan keahlian di seluruh organisasi, dan menciptakan landasan bersama untuk berkolaborasi. Berbagi pengetahuan yang buruk menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Dan ketika pertukaran pengetahuan berlangsung dengan kualitas terbaik, kinerja karyawan juga meningkat. Berbagi pengetahuan merupakan suatu metode atau bidang manajemen pengetahuan yang dirancang untuk memberikan masukan atas

berbagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepada karyawan suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Berbagi pengetahuan yang masuk dalam kategori “baik” dan memiliki efektivitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sedangkan berbagi pengetahuan yang buruk akan menurunkan kepuasan kerja. Menurut Visvalingam Suppiah dan Manjit Singh (2011), *Knowledge sharing* (Berbagi Pengetahuan) adalah interaksi dan komunikasi antara individu dan kelompok perusahaan. Berbagi pengetahuan dapat diartikan sebagai proses interaktif antar individu dalam suatu perusahaan yang dapat saling memperoleh manfaat dengan berbagi ide, pemikiran atau informasi. Bagian ini memiliki tempat yang penting dalam perusahaan. Pekerjaan administratif. Padahal, dengan berbagi ilmu kepada anggota lain atau unit bisnis lain, Anda bisa memberi nilai tambah untuk masa depan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

*Knowledge sharing* merupakan sarana dan wadah bagi karyawan untuk berkumpul dan berbagi informasi dan pengetahuan satu sama lain. Menurut Igbinovia dan Ikenwe (2018), berbagi pengetahuan dianggap sebagai prioritas utama dalam manajemen pengetahuan. Karena pekerjaan yang Anda lakukan, informasi yang Anda terima, pengetahuan, ide dan pengalaman yang Anda transfer dan bagikan dengan orang lain, organisasi atau institusi menciptakan sebuah bisnis digunakan untuk memecahkan masalah atau mencari solusi untuk meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

*Knowledge sharing* adalah bagian dari konsep inti manajemen pengetahuan, yang telah terbukti meningkatkan penggunaan pengetahuan dengan membagikannya kepada anggota yang berkepentingan (Andra & Utami, 2018). Menurut Safitri dkk (2018),

berbagi pengetahuan berarti mengambil pengetahuan dari penelitian dan pengalaman, mengelola pengetahuan dan informasi untuk memudahkan akses dan transfer pengetahuan, termasuk gerakan dua dimensi. Menurut Muizu *et al* (2018), berbagi pengetahuan adalah suatu proses di mana individu bekerja sama dan mengandalkan kepercayaan antar individu untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, yang dapat dibahas tentang pembuatan kerangka kerja baru untuk membantu menemukan cara-cara kreatif. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, Sehingga dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge sharing* merupakan suatu proses saling berbagi pengetahuan baik antar individu, maupun kepada organisasi, untuk menciptakan tujuan bersama bagi organisasi yang ingin menggunakan aset pengetahuan mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan berbagi pengetahuan dalam suatu perusahaan membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi langsung oleh bagian sumber daya manusia dan karyawan yang bekerja di area organisasi perusahaan. Penilaian kinerja pada suatu organisasi perusahaan sangat penting oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Fokus yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Timbulnya kinerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan suatu perusahaan maupun organisasi mengalami kerugian yang kemudian dapat merusak mutu suatu perusahaan tersebut (Paais, 2018). Apabila hasil yang dicapai sesuai dengan perkiraan maka efisiensi yang dicapai adalah baik. Apabila pencapaiannya melebihi rencana maka dapat dikatakan kinerjanya sangat baik. Jika hasil yang

dicapai tidak sesuai rencana atau kurang dari yang direncanakan, maka kinerjanya buruk.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar hukum, bertentangan dengan moralitas dan etika. Menurut Fahmi (2018: 2), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dan dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Edison, Anwar, Komariyah (2018: 188), Armstrong (2006: 1) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil suatu proses yang ditangani dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan arah atau tren yang dimiliki telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Poltak, Sarton (2019) Sinambala (2012) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja, efisiensi kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja. Kesimpulannya dalam dunia kerja kinerja pegawai sangatlah penting, sehingga tidak boleh melanggar etika atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena ada sanksi yang dilindungi undang-undang.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam aspek-aspek tersebut.

Karyawan sangat penting untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi yang tidak hanya bergantung pada kehadiran mereka tetapi juga pada dukungan sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu diperlukan pegawai-pegawai yang handal dengan keterampilan dan pengetahuan tinggi yang akan berusaha semaksimal mungkin dalam mengelola perusahaan

agar kinerja perusahaan terus meningkat (Wahyuni dan Budiono, 2022). Tentunya diperlukan serangkaian kegiatan *Knowledge Sharing* (KS) di dalam perusahaan untuk mengantisipasi permasalahan yang muncul antara bagian sumber daya manusia dengan karyawan di dalam organisasi. Pertukaran pengetahuan dalam perusahaan meningkatkan kreativitas karyawan dan memungkinkan inovasi baru. Pengembangan prosedur berbagi pengetahuan akan menciptakan karyawan yang memiliki pemikiran kritis dan kreatif, mampu memperoleh pengetahuan baru yang bermanfaat bagi perusahaan. seperti berbagi pengetahuan yang membantu organisasi bisnis mengatasi permasalahan terkini (Azhari dan Priyono, 2022).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Perumda Air Minum Toraja Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam memproses data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur. Karakteristik kuantitatif bertujuan untuk mendapatkan hasil data yang diperoleh pada Perumda Air Minum Toraja Utara.

Adapun pengambilan data penelitian dilakukan di Perumda Air Minum Toraja Utara yang berlokasi di Jl. Tedong Bonga, Kompleks Pasar Bolu Kecamatan Tallunglipu Kabupaten Toraja Utara. Populasi adalah suatu entitas/subyek dengan dimensi dan karakteristik tertentu yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari dan

dijadikan kesimpulan oleh peneliti. Menurut Hendryadi (2019), terdapat dua jenis populasi yaitu populasi terbatas dan populasi tidak terbatas.

Populasi Terbatas (*Finite Population*) adalah populasi yang dapat dihitung jumlahnya. Namun, terkadang populasi terbatas sangat besar, sehingga dapat diperlakukan sebagai populasi tak terbatas untuk kesimpulan statistik (*generalisasi*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perumda Air Minum Toraja Utara.

Sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai sebagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi menurut Hendryadi (2019:162-180). Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan yaitu 100.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |       |                                       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|---------------------------------------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | Collinearity Statistics Tolerance VIF |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |                                       |
| 1 (Constant)              | 7.820                       | 1.618      |                           | 4.834  | <.001 |                                       |
| Lingkungan Kerja          | 2.000                       | .130       | 1.188                     | 15.377 | <.001 | .034 29.310                           |
| Knowledge Sharing         | .441                        | .165       | .206                      | 2.665  | .009  | .034 29.310                           |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data Output SPSS, data diolah (2024)

1) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan H1: Diketahui nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  sedangkan untuk nilai thitung sebesar  $15.37 > t_{tabel} (1,99656)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Hubungan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan H2: Diketahui nilai signifikan  $0,090 > 0,05$  sedangkan untuk nilai thitung sebesar  $2.665 < t_{tabel} (1,99656)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |     |             |          |                    |
|--------------------|----------------|-----|-------------|----------|--------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F        | Sig.               |
| 1 Regression       | 28050.447      | 2   | 14025.223   | 2388.792 | <.001 <sup>b</sup> |
| Residual           | 769.135        | 131 | 5.871       |          |                    |
| Total              | 28819.582      | 133 |             |          |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Output SPSS, data diolah (2024)

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan *Knowledge Sharing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%.

### Pembahasan dan interpretasi Hasil Penelitian

#### A. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara

Pada penelitian mengenai Lingkungan Kerja pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan tabel rata-rata jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja sebesar 83% yang berada pada interval 61% - 80%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju pada indikatornya.

Tingkat Lingkungan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja. Pada saat Lingkungan Kerja telah terpenuhi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Lingkungan Kerja diukur dengan tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap karyawan Pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap pegawai memiliki tingkat Lingkungan kerja yang berbeda.. Hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $t_{hitung} 2.665 < t_{tabel} (1,99656)$  dengan nilai signifikan  $0,01 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif dan memiliki hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Totaja Utara sehingga hipotesis 2 diterima.

#### **B. Hubungan *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara**

Nilai signifikansi  $F_{change}$  sebesar  $0.001 < 0.05$ , terdapat hubungan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Serta diperoleh nilai  $r = 0,565$  antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, maka terdapat hubungan positif antara lingkungan kerjadan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Pada PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-4 ( $0,60 - 0,799$ ) yang menunjukkan tingkat hubungan sedang.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai R square

sebesar 0.472. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,2%

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung ( $2388.792$ )  $>$  F tabel ( $4.834$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas  $0.05$  atau nilai  $0.001 < 0.05$ . Hal ini berarti secara simultan Lingkungan Kerja (X1), *Knowledge Sharing* (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara. Diharapkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yaitu berdasarkan hasil penelitian pada lingkungan kerja menunjukan bahwa terdapat kelemahan pada indikator suhu udara, saran yang dapat diberikan yaitu harus melakukan pengelolaan dan meningkatkan suhu udara ditempat bekerja. Sehingga pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang ditempati nyaman ditempat bekerja serta *Knowledge Sharing* karyawan PERUMDA Air Minum Kabupaten Toraja Utara, diperoleh bahwa indikator yang paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan. Pihak perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk meingkatkan karirnya dengan menilai dan melihat hasil pencapaian kerja pegawai di dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Erwina & Mira, 2019 Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- Finthariasari, M & Saputri, 2020 Finthariasari, M & Saputri, D. . (2020). Jurnal Manajemen Modall Isani dan bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X  
||Volume||1||Nomor||1||Juli ||2020||  
Website:
- Fitra Hasyim et al., 2021)Fitra Hasyim, E., Subiyanto, D., Septyarini, E., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata Tamansiswa, U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan *knowledge sharing* sebagai intervening. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. \*, 17(3), 430–438. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>
- Gunadi, 2022)Gunadi, P. R. &. (2022). Jurnal Emas. Jurnal Emas, 3, 227–236.
- Hsu & Lin, 2008)Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations *on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator*. *Information and Management*, 48(1), 9–18. <https://doi.org/10.1016/j.im.2010.11.001>
- Hsu, C. L., & Lin, J. C. C. (2008). *Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation*. *Information and Management*, 45(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.im.2007.11.001>
- Khaerana & Mangiwa, 2021 Khaerana, K., & Mangiwa, B. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 63. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.919>
- Khoirul Umam & Abdurokhim, 2023 Khoirul Umam, M., & Abdurokhim, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM). *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3009–3027. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.594>
- Kumalasari & Yoga, 2022)Kumalasari, U., & Yoga, I. (2022). Peran Kompetensi Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Dimediasi *Knowledge Sharing* dan *Job Performance*. *Social Science Studies*, 2(2), 149–177. <https://doi.org/10.47153/sss22.3612022>
- Muhammad et al., n.d.) Muhammad, O., Handrini, D., Sumber, A. M., & Manusia, D. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supra Primatama Nusantara Jakarta. 75–82.
- Mulyah et al., 2020)M. Kimile, N., & M. Bulitia, G. (2020). *Knowledge Sharing Strategies Amongst Academics in Institutions of Higher Learning, Kenya*. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(4), 1276–1284. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.84120>
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi sulawesi utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 5(002): 1-9.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan



- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- S & Abadiyah, n.d. S, I. U. S. A., & Abadiyah, R. (n.d.). *Knowledge Sharing and Creativity Value as*
- S & Abadiyah, n.d. Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 75. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.251>
- S, I. U. S. A., & Abadiyah, R. (n.d.). *Knowledge Sharing and Creativity Value as Efforts to Improve Sharia Banking Performance [ Knowledge Sharing dan Creativity Value Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah ]*. 1–21.
- S, I. U. S. A., & Abadiyah, R. (n.d.). *Knowledge Sharing and Creativity Value as Efforts to Improve Sharia Banking Performance [ Knowledge Sharing dan Creativity Value Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah ]*. 1–21.
- 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>
- Setyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan budaya organisasi Terhadap Kinerja di divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. Hal :181-19.
- Van Den Hooff, B., & 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>
- Wibowo, H. dan. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Mahasiswa Dan Bisnis Universitas Telkom *the Effect of Marketing Mix on Student Decision in Choosing Existing Study Programs At the Faculty of Communication and Business in Telkom University*. 6(2), 954.
- Wibowo, H. dan. (2020). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Mahasiswa Dan Bisnis Universitas Telkom *the Effect of Marketing Mix on Student Decision in Choosing Existing Study Programs At the Faculty of Communication and Business in Telkom University*. 6(2), 954.
- www. [jurnal.imsi.or.id](http://jurnal.imsi.or.id). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1, 128–136.