

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, LINGKUNGAN KERJA DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN DI KECAMATAN CILEDUG

Zaskia Dewiyanti^{1*}, Yuni Kasmawati²

¹ dewiyantizaskia@gmail.com, Universitas Budi Luhur, Indonesia

² yuni.kasmawati@budiluhur.ac.id, Universitas Budi Luhur, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Pengajuan : 19/02/2026

Revisi : 09/03/2026

Penerimaan : 16/03/2026

Kata Kunci:

Keterlibatan Karyawan,
Lingkungan Kerja, Berbagi
Pengetahuan, Kinerja
Karyawan, Sektor Publik

Keywords:

Employee Engagement,
Work Environment,
Knowledge Sharing,
Employee Performance,
Public Sector

DOI:

10.52859/jbm.v14i2.927

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kecamatan Ciledug. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada empat kantor kelurahan di kecamatan Ciledug dengan jumlah 40 orang yang seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai terhadap organisasi serta praktik berbagi pengetahuan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa instansi pemerintah perlu memperkuat *employee engagement* dan budaya berbagi pengetahuan guna meningkatkan kinerja pelayanan publik.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee engagement, work environment, and knowledge sharing on employee performance at sub-district offices in Ciledug district. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all 40 employees at four sub-district offices in Ciledug district, all of whom were selected as respondents using a total sampling technique. Data were

collected using a likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results showed that employee engagement and knowledge sharing had a positive and significant effect on employee performance, while the work environment did not have a significant effect on employee performance. These findings indicate that employee engagement with the organization and knowledge sharing play an important role in improving the performance of public sector employees. This study implies that government agencies need to strengthen employee engagement and a culture of knowledge sharing to improve public service performance.

Pendahuluan

Di era globalisasi yang bertambah pesat, perusahaan maupun organisasi dihadapkan melalui persaingan ketat untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Sewang et al., 2024). Menurut Laa & Susanto (2023) perusahaan atau organisasi harus mampu mempertimbangkan pengelolaan suatu SDM dengan sebaik mungkin. Strategi SDM juga sangat mendukung kebijakan serta program yang dirancang harus selaras melalui strategi perusahaan. Ketidakharmonisan antara strategi SDM dan strategi korporasi berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sebaiknya, keselarasan antar strategi perusahaan dan strategi SDM perlu diupayakan untuk mendorong kreativitas dan inovasi pegawai dalam mencapai sasaran perusahaan.

Penentuan strategi SDM dan faktor-faktor eksternal didasarkan pada potensi dari kompetitor, perubahan sosial, demografis, kultur atau nilai-nilai, serta dukungan teknologi. Transformasi strategi SDM perlu dijalankan melalui hal yang perlu dipertimbangkan. Perusahaan perlu menentukan strategi bisnis yang sesuai dengan menggunakan kesempatan serta melakukan antisipasi kendala sebagai dampak dari lingkungan yang berubah dan dinamis. Satu dari kunci dalam memperoleh dan menjaga keuntungan kompetitif yakni mengelola SDM dengan efektif. Perumusan dan implementasi strategi

*Penulis Korespondensi: Zaskia Dewiyanti / dewiyantizaskia@gmail.com

SDM tercermin dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta fungsi operasional seperti pengadaan, kompensasi, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pemberhentian (Mulyani *et al.*, 2022). Satu dari faktor yang berdampak kepada kesuksesan suatu serta yakni kinerja pegawai. Kinerja ialah akumulasi capaian kerja individu maupun kelompok dalam suatu konteks guna merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan (Pusparani, 2021).

Fenomena yang dialami di Kantor kelurahan di kecamatan Ciledug menunjukkan bahwa kinerja sebagian pegawai masih tidak optimal untuk menyediakan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi tersebut terlihat dari berbagai keluhan warga yang disampaikan melalui *google review*. Beberapa masyarakat menilai bahwa proses pelayanan publik masih terkesan rumit, terutama program PKH dan BPNT dimana kartu atm penerima bantuan masih dipegang oleh kader dan proses mutasi tidak dilakukan secara transparan. Keluhan lain juga muncul terkait pelayanan administrasi ketika masyarakat mengalami kendala saat mengurus surat pengantar nikah karena pelayanan tertulis "close" meskipun berada dalam jam operasional. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagian pegawai kelurahan belum sepenuhnya maksimal.

Adapun faktor yang berdampak kepada kinerja yakni *employee engagement*. *Employee engagement* ialah emosional pegawainya kepada perusahaan serta perlakuan yang dilakukan dengan tujuan menjamin agar perusahaan serta tindakan tepat dan berhasil, dimana pegawai yang telah terikat dengan perusahaan akan memperlihatkan bentuk kepedulian, dedikasi serta semangat dan juga fokus kepada keberhasilan (Noviardy & Aliya, 2020). *Employee engagement* mempunyai peran krusial sebab pegawai yang terikat secara emosional serta merasa mempunyai pekerjaannya cenderung bekerja lebih produktif serta termotivasi, serta menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Hubungan pribadi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja merupakan bentuk emosional serta keterlibatan secara langsung dalam pekerjaan (Maudul & Nilasari, 2022). *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang terlibat dari segi emosional, kognitif, serta fisik cenderung mempunyai kinerja lebih tinggi dan bersemangat dalam bekerja. Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan & Maswanto (2025) *employee engagement* memberikan pengaruh positif serta signifikan. Ini selaras melalui kajian Intizam *et al.* (2025) serta Ardianto *et al.* (2021) *employee engagement* meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun, berbeda dengan penelitian Hidayat & Efendi (2024) serta Ramadani & Muhammad Dzikri Abadi (2025) *employee engagement* tidak memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai.

Lingkungan kerja ialah aspek yang menghasilkan pengaruh kepada kinerja pegawai, baik dari sisi fisik maupun nonfisik. Unsur tersebut memengaruhi pelaksanaan tugas serta capaian kerja. Berlandaskan pendapat Oktavia & Fernos (2023) lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik serta nonfisik yang mampu menciptakan suasana aman serta nyaman sehingga mendukung peningkatan kinerja. Lingkungan yang kondusif membuat pegawai lebih nyaman, termotivasi, serta produktif sehingga kinerja melakukan peningkatan. Kajian Diva *et al.* (2024) dan Gultom *et al.* (2021) memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Putri & Lamidi (2024) serta Ernawati *et al.* (2023) mengemukakan bahwasannya pengaruh tersebut tidak signifikan.

Disamping *employee engagement* dan lingkungan kerja, aspek yang berdampak kepada kinerja pegawai adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* yakni usaha dalam mentransfer wawasan dan pengetahuan kepada rekan kerja untuk memberikan peningkatan pada kompetensi serta produktivitas tim (Aliftianto, 2021). Hal ini bermakna bahwa *knowledge sharing* menghasilkan pengaruh terhadap

kinerja pegawai sebab proses berbagi pengetahuan memungkinkan setiap individu dalam organisasi saling melengkapi kemampuan dan memperluas wawasan kerja. Menurut Gumelar *et al.* (2024) *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian selaras dengan Indah *et al.* (2024) *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Kemudian dari Mardiyah & Sukarno (2024) serta Afrianti *et al.* (2024) menunjukkan *knowledge sharing* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Merujuk pada fenomena lapangan serta inkonsistensi temuan studi sebelumnya, kajian ini bertujuan menghadirkan bukti empiris mengenai pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja, serta *knowledge sharing* kepada kinerja pegawai pada kantor kelurahan di Kecamatan Ciledug. Fokus penelitian mencakup pegawai Kelurahan Parung Serab, Paninggilan, Paninggilan Utara, serta Tajur periode 2025. Analisis diarahkan pada keterlibatan emosional, kognitif, serta perilaku pegawai, keadaan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, serta praktik berbagi pengetahuan dalam mendukung pencapaian kinerja sebagai aparatur publik.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat kinerja pegawai kelurahan merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas administrasi, serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Hasil diharapkan mampu menghadirkan akses informasi pada instansi bahwa *employee engagement*, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai kantor kelurahan di wilayah kecamatan Ciledug sehingga bisa menjadi pertimbangan dalam membantu kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan temuan, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta, sedangkan kajian pada sektor publik khususnya pada instansi pemerintahan tingkat kelurahan masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kecamatan Ciledug. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah *employee engagement*, lingkungan kerja, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kecamatan Ciledug?

Telaah Literatur

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah output dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan yang telah berhasil dicapai oleh pegawai yang diberikan berdasarkan atas kecakapan dalam bekerja, *experience* yang dimiliki, kesungguhan ketika bekerja dan lama pegawai dalam bekerja maka kinerja ialah gabungan dari faktor – faktor penting tersebut (Alwan & Asteria, 2023). Menurut Anggara & Jum'ati (2023) kinerja pegawai merupakan kemampuan, keahlian serta hasil kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Employee engagement

Employee engagement ialah keterikatan emosional pegawai kepada organisasi yang diwujudkan melalui tindakan guna memastikan keberhasilan organisasi. Pegawai yang terikat akan memperlihatkan kepedulian, dedikasi, serta semangat dan fokus terhadap pencapaian tujuan organisasi Noviardy & Aliya

(2020). *Employee engagement* dinilai sebagai faktor penting bagi keberhasilan perusahaan dan menghadirkan *competitive advantage* kepada perusahaan (Sucahyowati & Cahyewandi, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja baik fisik serta non fisik mempunyai peran krusial guna mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja pegawainya. Lingkungan yang sehat dan kondusif ditandai dengan fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang nyaman. Menurut Estiana *et al.* (2023) lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi sekitar individu yang mempengaruhi aktivitas kerjanya.

Knowledge Sharing

Knowledge sharing dinilai sebagai perilaku seseorang yang bersedia memberikan akses atau pengetahuan dari apa yang sudah dipelajari serta membagikannya kepada mereka yang mempunyai kepentingan bersama untuk tujuan tertentu (Tupamahu *et al.*, 2020). Sedangkan menurut Partogi & Tjahjawati (2019) *knowledge sharing* adalah upaya pembagian atau distribusi pengetahuan antara satu individu ke individu yang lainnya dengan berpikir lebih kreatif dan efektif.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Employee engagement adalah tingkat keterlibatan emosional, kognitif dan fisik pegawai terhadap pekerjaannya. Tingkat *engagement* yang tinggi mendorong rasa memiliki dan dedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh Ramadhan & Maswanto (2025) dan Intizam *et al.* (2025) membuktikan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H₁: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

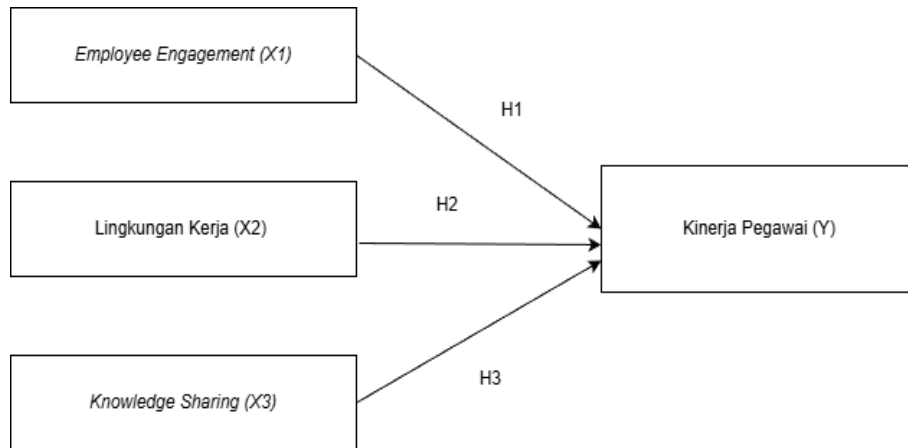
Lingkungan kerja ialah unsur di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik fisik maupun nonfisik. Berlandaskan pendapat Oktavia & Fernos (2023) lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas serta perlengkapan memadai, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja dan suasana harmonis. Kajian Diva *et al.* (2024) dan Gultom *et al.* (2021) memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan Kerja menghasilkan pengaruh kepada Kinerja Pegawai

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Knowledge dinilai sebagai proses *transfer* pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dan kolaborasi tim Aliftianto (2021) Melalui kegiatan berbagi pengetahuan setiap pegawai dapat memperluas wawasan, memperbaiki kemampuan kerja, serta meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Merujuk pada serta Indah *et al.* (2024) dan Riskawati *et al.* (2025) membuktikan bahwasannya *knowledge sharing* menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada Kinerja Karyawan.

H₃: *Knowledge Sharing* menghasilkan pengaruh kepada Kinerja Pegawai



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Olahan peneliti (2026)

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel *employee engagement*, lingkungan kerja, *knowledge sharing*, dan kinerja pegawai secara statistik. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada empat kantor kelurahan dikecamatan Ciledug, yaitu kelurahan Parung Serab, Paninggilan, Paninggilan Utara, dan Tajur. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden yang merupakan seluruh populasi pegawai pada empat kantor kelurahan di kecamatan Ciledug.

Meskipun jumlah sampel relatif kecil, penggunaan seluruh populasi sebagai responden (total sampling) dianggap dapat mewakili kondisi empiris organisasi yang diteliti. Selain itu, menurut [Hair et al. \(2019\)](#), analisis regresi linear masih dapat digunakan pada ukuran sampel kecil selama jumlah sampel minimal 10-15 kali jumlah variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independen sehingga jumlah sampel 40 masih memenuhi kriteria minimal untuk analisis regresi. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert lima poin. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 26*.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Variabel kinerja diukur melalui 8 butir pertanyaan yang mencakup indikator hasil kerja (HK), kedisiplinan (KN), tanggung jawab (TJ), dan kemampuan kerja sama (KKS) yang diadaptasi dari [Jufrizen & Hadi, 2021](#)). Variabel *employee engagement* diukur menggunakan 6 butir pertanyaan yang mempresentasikan dimensi *vigor (V)*, *dedication (DN)*, *absorption (AN)* yang dikemukakan oleh [Noviardy & Aliya, 2020](#)).

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 8 butir pertanyaan yang meliputi aspek *good corporate government (GCG)*, keharmonisan hubungan sosial (KHS), kenyamanan kerja (KK), menerapkan nilai-nilai (MN) yang diadaptasi dari [sedarmayati \(2017\)](#) dalam [Oktarendah & Putri, 2023](#)). Variabel *knowledge sharing* diukur menggunakan 6 butir pertanyaan yang mencakup indikator menerima pengetahuan (MP), menyebarkan pengetahuan (MBP) dan merespon terhadap pengetahuan baru (MTPB) yang diadaptasi dari [Tupamahu et al., 2020](#)). Seluruh item pertanyaan diukur menggunakan Skala Likert lima poin.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Berlandaskan Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian. Pengujian validitas dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasi item-total lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Berlandaskan Ghozali (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan *reliabel* apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berlandaskan pendapat Ghozali (2018), uji normalitas dipakai guna memastikan apakah residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian memakai *Kolmogorov-Smirnov*. Ketika probabilitas > 0,05, ditarik kesimpulan data berdistribusi normal, sedangkan ketika < 0,05 data dinyatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan guna memastikan apakah model regresi mengalami ikatan antar variabel bebas Ghozali (2018). Kriteria penilaian dilihat dari *Tolerance* > 0,10 serta *VIF* < 10, yang menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna menguji ditemukan ketidaksamaan varians residual antar pengamatan pada model regresi (Ghozali, 2018). Pengujian memakai uji *glejser* melalui nilai absolut residual kepada variabel bebas (Ghozali, 2018). Apabila signifikansi > 0,05, oleh sebab itu tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila < 0,05, bermakna terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

4. Uji Autokorelasi

Selain uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Penelitian ini juga mempertimbangkan kemungkinan terjadinya autokorelasi pada model regresi. Autokorelasi dapat diuji menggunakan *Durbin-Watson test* (Ghozali, 2018). Nilai *Durbin-Watson* yang berada diantara 1,5 hingga 2,5 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Mengingat data dalam penelitian ini merupakan data *cross-sectional*, risiko autokorelasi relatif kecil.

Analisis Regresi Linear

Analisis ini dipakai guna menilai bagaimana variabel terikat dapat dideskripsikan pada variabel bebas secara parsial serta menguji pengaruh tiap variabel bebas kepada variabel terikat (Lado et al., 2022).

1. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Merujuk pada Ghozali (2018) nilai R^2 menilai sejauh apa kemampuan model dalam menguraikan variasi terikat. Jika nilai *adjusted R²* tinggi bermakna kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat juga tinggi.

2. Uji T

Uji T dipakai dalam memperlihatkan besaran pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara terpisah saat mendeskripsikan variabel-variabel bebas. Pemberlakuan signifikan level 0,05 (α -5%). Landasan keputusan yang diterapkan yakni:

- a. Sig > 0,05 ini bermakna variabel bebas tidak memberikan pengaruh kepada variabel terikat.
- b. Sig < 0,05 bermakna variabel bebas menghasilkan pengaruh kepada variabel terikat (Ghozali, 2018)

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Lelaki	19	48,7%
	Wanita	21	51,3%
Usia	20-30Tahun	9	23,1%
	31-40 Tahun	4	10,3%
	41-50 Tahun	9	23,1%
	<51 Tahun	18	43,6%
Pendidikan	SMA/ sederajat	9	23,1%
	Sarjana (S1)	30	74,4%
	Pasca Sarjana	1	2,6%
Lama Bekerja	1 Tahun	4	10,3%
	5 Tahun	5	12,8%
	6-10 Tahun	6	15,4%
	>10 Tahun	25	61,5%
Jabatan	PNS	26	64,1%
	Non PNS	14	35,9%

Sumber: Data diolah (2026)

Menurut hasil statistik dalam tabel 1 karakteristik responden, kebanyakan dari responden adalah wanita dengan persentase sebesar 51,3%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia > 51 tahun sebesar 43,6%. Selain itu, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1) sebesar 74,4%. Melihat dari lama bekerja, banyak dari responden yang sudah bekerja <10 tahun dengan persentase sebesar 61,5%. Sementara itu, berdasarkan jabatan mayoritas responden merupakan PNS sebesar 64,1%. Kondisi ini menandakan responden dominan dari aparatur yang berpengalaman dan memiliki tingkat pendidikan yang memadai, sehingga diharapkan menuliskan jawaban secara objektif serta menyesuaikan keadaan organisasi.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variable	No Item	Corrected Item-Total Correlation	Keputusan
Employee Engagement	V1-1	0,788	valid
	V1-2	0,814	valid
	DN-1	0,707	valid
	DN-2	0,723	valid
	AN-1	0,717	valid
	AN-2	0,662	valid
Lingkungan Kerja	GCG-1	0,785	valid
	GCG-2	0,755	valid
	HS-1	0,743	valid
	HS-2	0,868	valid
	KK-1	0,773	valid
	KK-2	0,812	valid
	MN-1	0,731	valid
	MN-2	0,714	valid
Knowledge Sharing	MP-1	0,688	valid
	MP-2	0,758	valid
	MBP-1	0,792	valid
	MBP-2	0,807	valid
	MTPB-1	0,639	valid
	MTPB-2	0,718	valid
Kinerja pegawai	HK-1	0,764	valid
	HK-2	0,841	valid
	KN-1	0,784	valid
	KN-2	0,759	valid
	TJ-1	0,814	valid
	TJ-2	0,862	valid
	KKS-1	0,775	valid
	KKS-2	0,775	valid

Sumber: Data diolah (2026)

Merujuk pada data yang ditampilkan tabel 2 uji validitas diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan seluruh variabel menghasilkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,30, bermakna seluruh item diklaim sudah valid. Dengan demikian, data kuesioner ini dapat dipercaya untuk analisis lanjutan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variable	Nilai (α)	Batas Reliabel
Employee Engagement	0,903	0,70
Lingkungan Kerja	0,934	0,70
Knowledge Sharing	0,902	0,70
Kinerja Pegawai	0,943	0,70

Sumber: Data diolah (2026)

Berlandaskan data yang ditampilkan pada tabel 3 uji reliabilitas diatas, hasil uji reliabilitas dari koefisien *cronbach alpha* menunjukkan semua item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai α diatas 0,70. Ini mengindikasikan instrumen kuesioner menghasilkan konsistensi internal yang baik serta mampu diandalkan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Dengan kata lain, responden memberikan

jawaban yang stabil dan konsisten pada setiap item, sehingga data yang dikumpulkan valid untuk ditelaah lebih lanjut pada kajian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13332397
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.058
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah (2026)

Berlandaskan data pada tabel 4 uji kolmogorov di atas, *Asymp. Sig (2-tailed)* tercatat 0.200 > 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Keadaan ini memperlihatkan bahwasannya asumsi normalitas telah terpenuhi serta analisis parametrik bisa dipakai guna pengujian hipotesis kajian secara tepat.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients		
		Collinearity Statistics
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Employee Engagement</i>	.174	5.737
Lingkungan Kerja	.127	7.903
<i>Knowledge Sharing</i>	.189	5.297

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2026)

Merujuk pada informasi yang terdapat dalam tabel 5 diatas, diketahui bahwa hasil nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) pada variabel lingkungan kerja sebesar 7,903 yang mendekati batas umum 8-10. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada dalam batas toleransi karena belum melampaui ambang batas 10 yang menunjukkan adanya multikolinearitas serius. Nilai VIF yang relatif tinggi dapat disebabkan oleh adanya hubungan konseptual antara variabel lingkungan kerja dengan variabel lain seperti *employee engagement*. Namun demikian, berdasarkan nilai *tolerance* yang masih diatas 0,10 serta VIF yang masih dibawah 10, model regresi dalam penelitian ini masih dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	2.454	1.144		2.145	.039
<i>Employee engagement</i>	.076	.117	.253	.654	.518
Lingkungan kerja	-.139	.104	-.612	-1.346	.187
<i>Knowledge sharing</i>	.078	.124	.234	.628	.534

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2026)

Merujuk pada hasil yang disajikan pada tabel 6, dapat dilihat nilai signifikansi dari seluruh variabel independen adalah diatas angka 0,05. Oleh sebab itu, bermakna bahwasannya data tidak mempunyai indikasi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig.F change	Durbin-Watson
1	.930a	.865	.853	2.22043	.865	76.608	3	36	.000	2.252

a. Predictors: (Constant), *knowledge sharing*, *employee engagement*, *lingkungan kerja*

b. Dependen Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2026)

Merujuk pada tabel 7, nilai R sebesar 0,930 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* memiliki hubungan yang sangat kuat, dengan kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, hasil uji *Durbin-Watson* menunjukkan nilai 2,252 yang berada pada rentang 1,5-2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Mengingat data yang digunakan merupakan data *cross-sectional*, potensi autokorelasi dalam penelitian ini relatif kecil.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	1.014	1.946		.521	.605
<i>Employee engagement</i>	.550	.199	.407	2.767	.009
Lingkungan kerja	.251	.176	.246	1.424	.163
<i>Knowledge sharing</i>	.474	.211	.317	2.243	.031

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel 8 analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,014 + 0,550 X_1 + 0,251 X_2 + 0,474 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = *Employee Engagement*

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = *Knowledge Sharing*

Penjelasan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 1,014 bermakna apabila nilai *employee engagement*, lingkungan kerja dan *knowledge sharing* tidak dipertimbangkan bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 1,014.
2. Koefisien regresi dari *employee engagement* 0,550 dan signifikansi 0,009 < 0,05 hingga mampu dikatakan *employee engagement* memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Setiap peningkatan 1 satuan nilai *employee engagement* akan memberikan peningkatan pada kinerja pegawai 0,550 dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap.
3. Koefisien regresi dari lingkungan kerja yakni 0,251, dan signifikansi 0,163 > 0,05. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan kepada kinerja pegawai. Artinya jika ada kenaikan lingkungan kerja belum mampu menghasilkan pengaruh yang nyata kepada naiknya kinerja pegawai, dan dari statistik lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi dari *knowledge sharing* ialah 0,474 dan signifikansi 0,031 < 0,05. Oleh sebab itu dapat bermakna *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Setiap ada kenaikan 1 satuan nilai *knowledge sharing* akan memberikan peningkatan pada kinerja pegawai 0,474 melalui asumsi variabel lainnya tetap.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel independen akan memberikan pengaruh terhadap perubahan nilai kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.930a	.853	2.22043

a. Predictors: (Constant), *Knowledge sharing*, *Employee engagement*, Lingkungan kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah (2026)

Merujuk pada tabel 9, nilai *adjusted R²* sebesar 0,853 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, lingkungan kerja, dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan 85,3% variasi kinerja pegawai. Nilai ini tergolong tinggi meskipun jumlah sampel relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai pada konteks organisasi sektor publik.

UJI T

Tabel 10. Uji T

Variabel	Koefisien (B)	t	Sig
<i>Employee engagement</i>	0,550	2,767	0,009
Lingkungan Kerja	0,251	1,424	0,163
<i>Knowledge sharing</i>	0,474	2,243	0,031

Sumber: Data diolah (2026)

Berlandaskan hasil tabel 10 memperlihatkan bahwasannya:

1. Signifikansi *employee engagement* (0,009) < (0,05) maka *employee engagement* menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.
2. Signifikansi lingkungan kerja (0,163) > (0,05) lingkungan kerja tidak menghasilkan pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.
3. Signifikansi *knowledge sharing* (0,031) < (0,05) bermakna *knowledge sharing* menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan hasil pengujian, dapat diartikan bahwasannya *employee engagement* menghasilkan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Ciledug. Pegawai menunjukkan komitmen memberikan hasil terbaik serta mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas. Sebab ini, pegawai memberikan yang terbaik untuk profesionalisme yang tinggi. Hasil didukung oleh Ramadhan & Maswanto (2025), Ardianto et al. (2021), Intizam et al. (2025), dan Mutiara et al. (2025) *employee engagement* memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil sudah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja tidak menghasilkan pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai pada kantor kelurahan di kecamatan Ciledug. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh karakteristik organisasi sektor publik yang memiliki sistem kerja yang relatif baku sehingga pegawai tetap menjalankan tugas sesuai prosedur meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Hasil yang berbeda dengan Diva et al. (2024), dan Gultom et al. (2021) lingkungan kerja tidak menghasilkan pengaruh signifikan kepada kinerja pegawai.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil pengujian yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa *knowledge sharing* memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai kantor kelurahan di kecamatan Ciledug. Hal ini dikarenakan antar pegawai saling berbagi informasi dan pegawai saling berbagi pengetahuan. Ketika pegawai saling berbagi informasi dan berbagi pengetahuan maka informasi dan pengetahuan tersebut akan dimanfaatkan untuk mendukung dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh Gumelar et al. (2024), Indah et al. (2024), dan Riskawati et al. (2025) *knowledge sharing* berdampak positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.

Diskusi

1. Mengapa Lingkungan kerja tidak signifikan

Ketidaksignifikanan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui karakteristik organisasi sektor publik yang memiliki sistem kerja yang relatif terstruktur dan berbasis prosedur. Pegawai kelurahan cenderung tetap melaksanakan tugas sesuai standar operasional meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Selain itu, sebagian besar responden merupakan pegawai dengan masa kerja yang cukup lama sehingga telah beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Hal ini menyebabkan faktor lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang dominan yang menentukan tingkat kinerja pegawai.

2. *Adjusted R²* tinggi

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,853 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 85,3% variasi kinerja pegawai. Nilai ini tergolong tinggi mengingat jumlah sampel penelitian relatif kecil. Kondisi tersebut dapat terjadi karena variabel yang digunakan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja pegawai. Namun demikian, R^2 yang tinggi pada sampel kecil juga perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena berpotensi menunjukkan kecenderungan *overtting model*, yaitu kondisi ketika model terlalu menyesuaikan data penelitian sehingga kemungkinan generalisasi terhadap populasi yang luas menjadi terbatas.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi serta praktik berbagi pengetahuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintah. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis dan sosial dalam organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Implikasi Teoritis : hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. Temuan bahwa *employee engagement* dan *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memperkuat teori yang menyatakan bahwa keterlibatan pegawai serta praktik berbagi pengetahuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Sementara itu, tidak signifikannya variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa konteks organisasi sektor publik, faktor psikologis dan sosial seperti keterikatan kerja dan kolaborasi pengetahuan dapat memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan kondisi lingkungan kerja fisik.

Implikasi Praktis: hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada instansi pemerintah, khususnya di tingkat kelurahan. Instansi pemerintah perlu memperkuat *employee engagement* melalui peningkatan komunikasi organisasi, penghargaan terhadap kinerja pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai. Selain itu, organisasi juga perlu mendorong praktik *knowledge sharing* melalui kegiatan diskusi kerja, pelatihan internal, dan sistem berbagi informasi agar pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Keterbatasan penelitian: penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: jumlah sampel yang relatif kecil serta ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup kantor kelurahan dikecamatan

Ciledug. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara luas pada instansi pemerintahan lainnya.

Saran

Merujuk pada hasil serta pembahasan, ditemukan sejumlah saran dan yang diharapkan bisa dijadikan masukan bagi pihak terkait serta peneliti berikutnya. Berikut saran tersebut antara lain:

1. Bagi pihak manajemen kantor kelurahan di kecamatan Ciledug perlu memperhatikan penyediaan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pegawai, serta menerapkan sistem kerja yang adil dan transparan. Selain itu *employee engagement* harus tetap dipertahankan di instansi, karena dengan tingkat keterikatan kerja yang kuat, pegawai bersedia memberikan yang kinerja terbaik dalam menjalankan tugas-tugasnya. *Knowledge sharing* juga perlu dipertahankan, karena berbagi pengetahuan dapat meningkatkan wawasan dan kompetensi setiap individu pegawai yang juga menghasilkan pengaruh positif kepada kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memberikan pengembangan pada penelitian dengan penambahan variabel lain diluar penelitian ini serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih variatif.

Referensi

- Afrianti, F., Hapis, A., Siswadi, F., & Lestari, A. A. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Danau Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 13. <https://doi.org/10.38035/Jemsi.V6i5.5377>
- Aliftianto, A. S. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Kpp Madya Sidoarjo*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2473/1/18251406> - Abstrak Achmad Syamlan Aliftianto.Pdf
- Alwan, M., & Asteria, B. (2023). Analisis Dampak Fasilitas Kerja, Supervisi Dan Motivasi Pada Kinerja Karyawan Pt. Sarana Yoga Ventura. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 506–527. <https://doi.org/10.52859/Jbm.V12i1.496>
- Anggara, I. K., & Jum'ati, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xi (Persero) Surabaya. *Jebs(Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial*, 1(3), 102–113. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jebs/article/view/313>
- Ardianto, E. N., Sukwika, T., & Suesilowati, S. (2021). *Journal of Applied Management Research*. 2, 119–127. <https://doi.org/10.36441/jamr>
- Diva, P., Adi, P., Sabudi, I. N. S., & H, I. H. (2024). *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield By Marriott Bali South Kuta Abstrak*. 4(10), 816–825. <https://doi.org/10.59188/Jurnalsostech.V4i10.1370>
- Ernawati, F. Y., Siswanto, A., & Budiyono, R. (2023). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Sinar Mitra Sejahtera Semarang*. 15(3), 156–173. <https://doi.org/10.33747>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V12i2.771>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, H. N., Sitanggang, H. A., Zakirin, Y. A., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., Islam, U., Utara, S., Kerja, L., Karyawan, K., Gultom, H. N., Magister, P. S., Islam, U., & Utara, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2). <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Gumelar, T. C., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, & Widyaningtyas, D. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing ,*

- Team Work , Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Owabong Park Purbalingga.* 5(12), 4749–4764. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i12.4662>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *When to use and how to report the results of PLS-SEM.* 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hidayat, R., & Efendi, S. (2024). *Development On Employee Performance Through Employee Job Satisfic In The Work Unit Of The Main Secretariat Of The Food And Drug Regulatory Agency (BPOM) Pengaruh Employee Engagement , Budaya Organisasi , Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai.* 5(2), 9506–9521. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/Msej.V5i2.5907>
- Indah, P., Dewi, A., Komalasari, Y., Putu, N., & Krismawintari, D. (2024). *The Effect Of Level Education , Corporate Culture , And Knowledge Sharing On Employee Performance At Hotel Indigo Bali Seminyak.* 3(3), 185–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.36002/Jd.V3i3.3508>
- Intizam, M. A., Permana, A., Rustandi, T., & Umalihayati, U. (2025). *Pengaruh Employee Relation Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Banten.* 6(3), 1217–1233. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/Jemsi.V6i3>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.* *Jurnal Sains Manajemen,* 7(1), 35–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/Sm.V7i1.2277>
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekata Nana.* 3(2), 206–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/Jurima.V3i2.2304>
- Lado, Y. H. P., Moniharapon, S., Poluan, J. G., Lado, Y. H. P., Moniharapon, S., & Poluan, J. G. (2022). *Pengaruh Kualitas Produk , Promosi , Dan Harga Terhadap Minat Beriklan Di Radio Montini 106 Fm Manado.* 10(4), 995–1006. <https://doi.org/10.35794/Emba.V10i4.43795>
- Mardiyah, R., & Sukarno, G. (2024). *Analisis Knowledge Sharing Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Smart Tbk Refinery Surabaya.* 7, 7171–7179. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/Costring.V7i6.12621>
- Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan.* 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1065>
- Maudul, A., & Nilasari, B. M. (2022). *Pengaruh Supervisor Support Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Work Engagement Pada Pegawai Perusahaan Media Lokal Di Indonesia Timur.* *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi),* 9(3), 999–1016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/43250/40181>
- Mulyani, S., Ismail, H. A., Silalahi, R. Y. B., & Nasution, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* https://repository.unrika.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/184/Ok___Editor_Buku_PDF_Lengkap_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.pdf?sequence=1&isallowed=Y
- Mutiara, M., Lubis, J., & Ritonga, M. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Budaya Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT . Tolan Tiga Indonesia.* 4(April). <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/Jumbiwira.V4i1.2062>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.* *Journal Management, Bussiness, And Accounting,* 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i4.5126>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV . Lembaga Palembang (Analysis The Effect Of Work Environment And Work Motivation Of Employee Performance CV . Lembaga Palembang).* *Reviu Akutansi, Manajemen Dan Bisnis (RAMBIS),* 3, 63–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/Rambis.V3i1.2357>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.* 2(April). <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/Economina.V2i4.492>
- Partogi, S. A., & Tjahjwati, S. S. (2019). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Milik Pemerintah.* *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi,* 5(3), 46–57.

- <https://doi.org/10.35313/jrbi.v5i3.1698>
- Pusparani, M. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya*. 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Putri, N. G. A., & Lamidi. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Ibu S. Soemoharmanto Kecamatan Jatipurno Kabupaten Wonogir*. 3(1), 186–201. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v3i1.1304>
- Ramadani, M., & Muhammad Dzikri Abadi. (2025). *Pengaruh Employee Engagement, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pmi Lamongan)*. 6(2). <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i02.337>
- Ramadhan, A. S., & Maswanto. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi , Keterlibatan Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Universitas Muhammadiyah Jakarta , Indonesia Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tang.* 4(September), 685–695. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.5115>
- Riskawati, Dewi, M. D. R., Santi, N. L. S., Natahaniel, R., & Putri, B. (2025). *Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pdam Kota Palopo*. 7(2), 404–412. <https://doi.org/10.53654/mv.v7i2.641>
- Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Kasim, H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Di Era Globalisasi. Jurnal Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 3834, 76–86. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v2i2>
- Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karya Persada Cilacap. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 286–296. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.908> Info
- Tupamahu, F. abraham S., Pelamonia, M., & Pinoa, W. S. (2020). *Dampak Moderasi Perilaku Knowledge Sharing Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Dosen Fenri*. 5(November 2020), 12–23. <https://doi.org/10.17977/um025v5i12020p12>