

Peran Mediasi Keterlibatan Kerja dalam Hubungan Disiplin Kerja dan *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Akbar Alamsyah¹, Alfato Yusnar Kharismasyah^{*2}, Hermin Endratno³, Totok Haryanto⁴

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

email: ¹akbaralamsyah092@gmail.com, ²alfatoyusnarkharismasyah@ump.ac.id,
³herminendratno@ump.ac.id, ⁴feb.ump.th@gmail.com

Diterima: 30 Juli 2025 | Disetujui: 8 November 2025 | Dipublikasikan: 29 Desember 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji peran mediasi keterlibatan kerja pada pengaruh disiplin kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sampel 165 perangkat desa di Kecamatan Ajibarang dan teknik sampel menggunakan metode sampel jenuh. Jenis data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui angket kuesioner berbasis pengukuran Skala Likert. Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Penelitian ini menggunakan teori Human Capital untuk mendukung hasil penelitian. Hasil penelitian pada pengaruh langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja; *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja; keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja; dan *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pemerintah desa di Kecamatan Ajibarang dalam upaya peningkatan kinerja perangkat desa dengan memperhatikan disiplin kerja, *knowledge sharing* dan keterlibatan kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Keterlibatan Kerja; Kinerja Perangkat Desa; *Knowledge Sharing*

Abstract

This study aims to examine the mediating role of work engagement on the influence of work discipline and knowledge sharing on the performance of village officials. This study uses a quantitative approach with a sample population of 165 village officials in Ajibarang Subdistrict and a saturated sampling technique. The data used in this study are primary data obtained directly through a questionnaire based on the Likert scale. This study uses the Structural Equation Modelling (SEM) method with a Partial Least Square (PLS) approach, processed using SmartPLS 4 software. This study uses the Human Capital theory to support the research results. The results of the direct effect analysis indicate that work discipline has a positive and significant effect on village apparatus performance; knowledge sharing has a positive and significant effect on village apparatus performance; work discipline has a positive and significant effect on work engagement; knowledge sharing has a positive and significant effect on work engagement; work engagement does not have a significant effect on employee performance; work discipline does not have a significant effect on employee performance

mediated by work engagement; and knowledge sharing does not have a significant effect on employee performance mediated by work engagement. This study is expected to serve as a foundation for further research and consideration, and it is hoped that it will be beneficial for village governments in Ajibarang Subdistrict in their efforts to improve the performance of village officials by focusing on work discipline, knowledge sharing, and work engagement.

Keywords: *Employee Performance; Knowledge Sharing; Work Discipline; Work Engagement;*

PENDAHULUAN

Institusi negara adalah lembaga yang terdiri dari sekumpulan individu yang diangkat khusus untuk menjalankan fungsi-fungsi negara dalam memberikan pelayanan publik (Inzani & Baharuddin, 2023). Dalam menjalankan fungsi-fungsi negara diperlukan peran serta Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur pengabdian terhadap masyarakat dan pengabdian terhadap negara yang bertugas untuk melaksanakan pembangunan nasional dan pemerintahan (Mulyeni, 2021). Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang berkualitas, sektor pemerintahan dituntut untuk terus melakukan perbaikan kinerja. Pegawai pemerintahan sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam memastikan pelayanan publik berjalan dengan efisien, transparan, dan akuntabel (Engkus et al., 2021).

Pemerintahan desa dalam sistem pemerintahan Indonesia merupakan pemerintahan terendah dan terdekat dengan masyarakat (Aryoko et al., 2020). Pemerintahan desa memiliki peran penting dalam kelancaran administrasi pemerintahan, pembinaan, ketertiban, pembangunan, perlindungan masyarakat serta penataan dan pengelolaan wilayah di bawah naungan pemerintahan kecamatan. Kecamatan Ajibarang termasuk salah satu kecamatan terbesar dalam wilayah administrasi Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Pemerintahan Kecamatan Ajibarang terdiri atas 15 desa yaitu Desa Pandansari, Banjarsari, Karangbawang, Jingsang, Ciberung, Pancasan, Tipar Kidul, Ajibarang Kulon, Darmakradenan, Ajibarang Wetan, Sawangan, Kracak, Lesmana, Kalibenda, dan Pancurendang.

Sebagai pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat, pemerintahan desa mendapat sorotan secara langsung mengenai kinerja yang diberikan kepada masyarakat. Akan tetapi cukup banyak keluhan masyarakat mengenai kinerja yang diberikan oleh perangkat desa, seperti sulitnya birokrasi dan administrasi sehingga menyebabkan masyarakat kesulitan dalam mengakses layanan desa, keterbatasan pemahaman perangkat desa mengenai digitalisasi pelayanan desa, dan adanya fenomena penurunan jabatan dan rotasi jabatan perangkat desa (Bahitom, 2023). Dalam penyelenggaraan sistem pemerintahan, pemerintah desa memiliki sumber daya manusia sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 25 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang berbunyi "Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain." Selanjutnya dijelaskan dalam Pasal 48 yang berbunyi "Perangkat Desa terdiri atas: a. Sekretariat Desa; b. Pelaksana kewilayahan; dan c. Pelaksana teknis."

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi, termasuk dalam konteks pemerintahan desa. Perangkat desa sebagai bagian dari SDM memiliki tanggung jawab strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pembangunan desa secara menyeluruh (Septianingrum et al., 2023). Oleh karena itu, pemerintah desa perlu

memberikan perhatian khusus terhadap perangkat desa, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pemeliharaan kesejahteraan fisik dan psikologis, maupun dengan menempatkan mereka sebagai mitra dalam penyelenggaraan pemerintahan desa (Prabowo et al., 2024).

Perangkat desa adalah aset utama dan terpenting bagi pemerintahan desa. Hal tersebut mengakibatkan perangkat desa harus dapat melakukan pekerjaannya sehingga terbentuk kinerja yang baik dan dapat mempengaruhi perkembangan pemerintahan desa. Perangkat desa diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pemerintahan desa sehingga kualitas dan eksistensi pemerintahan desa dapat tetap terjaga (Simarmata, 2023). Dalam konteks ini, berbagai faktor organisasi dan individu harus diperhatikan guna meningkatkan kinerja perangkat desa, termasuk aspek disiplin kerja, budaya kerja, serta manajemen pengetahuan (Sulaiman et al., 2025).

Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja sebagai sebuah capaian yang secara kualitas serta kuantitas telah diperoleh pegawai pada realisasi pekerjaan berdasarkan tugas yang telah dibebankan. Penelitian dari Febriantoro & Juariyah, (2018) menjelaskan bahwa tanggapan perusahaan yang memberi dukungan dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Keberhasilan sebuah pemerintahan desa dipengaruhi oleh kinerja individu perangkat desa sehingga pemerintahan desa wajib mengupayakan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki. Penting bagi pemerintahan desa mengetahui variabel yang dapat memengaruhi kinerja perangkat desa, salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja (Abdul Aziz et al., 2025; Agustina & Aesah, 2024; Inzani & Baharuddin, 2023; Kirana et al., 2022; E. T. Prasetyo & Marlina, 2023; Ratnasari et al, 2021; Sitopu et al, 2021; Sulaiman et al, 2025; Sulfina & Yani, 2023). Disiplin Kerja merupakan kecakapan individu dalam pengendalian diri untuk menaati suatu peraturan yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan (Jufrizen & Hamdani, 2023). Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja merupakan kesadaran atau kesediaan individu yang sesuai dengan prosedur kerja, seluruh peraturan yang berlaku dan norma sosial. Akan tetapi tidak semua perangkat desa di pemerintahan desa dapat melakukan perilaku disiplin yang ditetapkan oleh pemerintahan desa. Hal tersebut dikarenakan perangkat desa kurang semangat dalam bekerja, serta tidak memberikan dedikasi secara penuh terhadap pekerjaan dalam pemerintahan desa sehingga peningkatan kinerja menjadi tidak optimal (Yeni, 2021). Hal tersebut juga di dukung penelitian (R. Anggraini et al., 2023; Awaliya & Endratno, 2023; Tampenawas et al., 2022), di mana dinyatakan bahwasanya kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan.

Selain itu, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan juga menjadi faktor yang berkontribusi meningkatkan kinerja (A. Anggraini et al., 2025; R. Anggraini et al., 2023; Febriyant et al., 2024; Fikri & Laily, 2022; Gumelar et al., 2024; Ismanto et al., 2024; Khaerana & Mangiwa, 2021; Pelealu, 2022; Suryanto et al., 2023). *Knowledge Sharing* merupakan sebuah aktivitas di mana para individu saling bertukar pengetahuan yang dimilikinya, pengetahuan dapat diartikan sebagai kemampuan individu maupun organisasi yang bersifat *tacit* maupun *explicit* (Adriyanto & Prasetyo, 2021). Dalam perkembangan sebuah pemerintahan desa, sampai saat ini masih terdapat perangkat desa yang telah lebih lama menjabat yang tidak berkenan untuk berbagi ilmu kepada perangkat desa baru. Hal tersebut terjadi karena perangkat desa lama memiliki kecenderungan merasa takut tersaingi dan perilaku tersebut dapat membuat kinerja tidak maksimal (Hermanto et al., 2022). Hasil penelitian (R. Prasetyo et al., 2024; Rahmah & Tania, 2023; Sanjaya & Tania, 2023) mengemukakan *knowledge sharing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selama observasi, ditemukan permasalahan yang timbul dalam pemerintahan desa, di mana pemerintahan desa harus berupaya meningkatkan kinerja perangkat desa yang di miliki dengan bekerja sesuai dengan tuntunan yang terjadi pada perangkat desa (Afandi, 2021). Peneliti mencoba untuk memberikan kontribusi dengan melakukan mediasi antara hubungan disiplin kerja serta *knowledge sharing* pada kinerja perangkat desa. Keterlibatan kerja menjadi variabel yang dirasa sesuai dalam memediasi kedua hubungan tersebut (Simatupang & Safitri, 2023; Ismanto et al., 2024).

Keterlibatan Kerja dapat diartikan sebagai keikutsertaan individu di tempat kerja yang dapat menunjukkan kondisi di mana para individu atau pegawai merasakan adanya hubungan emosional dengan pekerjaannya (Gemedi & Lee, 2020). Keterlibatan kerja mengulas mengenai derajat di mana pegawai menyatukan diri dengan pekerjaannya, memberikan tenaga, waktu dan pikiran untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai inti dari seluruh kehidupan mereka (Sari & Kurniawan, 2023). Perilaku disiplin sangat mempengaruhi karyawan dalam usahanya untuk terlibat di pekerjaan sesuai dengan kapasitas (Melly Irmawati, 2024; Permana & Yunus, 2022; Septianingrum et al., 2023; Syafitri & Iryanti, 2022). Selain itu karyawan yang membagi ilmunya kepada karyawan lain baik yang setingkat atau juniornya, akan dapat mengoptimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan (Kurniawati & Suharnomo, 2023; Nilhar & Mauludin, 2024; Sabbatho et al., 2020). Keterlibatan kerja karyawan juga sangat menentukan bagaimana karyawan dapat mengoptimalkan kinerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan yang mempunyai hubungan positif secara emosional dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab akan dapat menyelesaikan target kinerja yang ditetapkan (Abdullahi et al., 2021; Fitriadi et al., 2022; Hadi et al., 2020; Wokas et al., 2022).

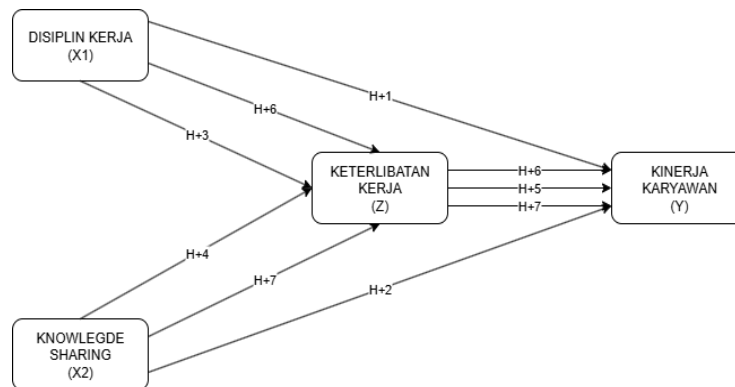
Menurut *Human Capital Theory* (teori modal manusia), sumber daya utama dalam suatu organisasi yang secara signifikan memengaruhi *output* dan kinerja adalah modal manusia (Becker, 1993). Menurut teori ini, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan perilaku yang dimiliki oleh individu merupakan bentuk investasi yang dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan, yang mendukung teori ini (Boon et al., 2018). Pandangan ini sejalan dengan pendapat (Sweetland, 1996), yang menyatakan bahwa teori *Human Capital* menyarankan bahwa individu dan masyarakat memperoleh manfaat ekonomi dari investasi dalam manusia. Sweetland (1996), menekankan bahwa pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi, baik pada level individu maupun kolektif. Dengan demikian, baik (Becker, 1993) maupun (Sweetland, 1996) menyoroti pentingnya investasi dalam sumber daya manusia sebagai fondasi utama dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten serta meningkatkan daya saing dan produktivitas organisasi maupun negara. Selain itu, penelitian telah menunjukkan korelasi yang positif antara perilaku kerja proaktif dan peningkatan kreativitas, yang mencerminkan nilai tambah dari peningkatan kompetensi karyawan dan manajemen modal manusia yang efektif (Alhadabi & Karpinski, 2020). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teori ini sering dijadikan dasar untuk menjelaskan bahwa investasi dalam kualitas pegawai dapat meningkatkan efisiensi, keterlibatan, dan hasil kerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari studi Wila, (2024) yang meneliti pengaruh Disiplin Kerja serta *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hok Tong Pontianak. *Novelty* dalam penelitian ini berupa penambahan variabel mediasi yaitu variabel Keterlibatan Kerja dan subjek penelitian ini berfokus pada Perangkat Desa di Kecamatan Ajibarang. Penelitian ini berkontribusi dalam memahami faktor-faktor yang mendorong kinerja perangkat desa dengan mengetahui bagaimana hubungan

disiplin kerja dan *knowledgw sharing* dengan dimediasi oleh keterlibatan kerja, dengan harapan memberi masukan bagi pemerintahan desa.

METODE PENELITIAN

Model Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metode Analisis Data

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan fokus pada populasi Perangkat Desa di Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Sampel pada penelitian ini diambil dengan penggunaan sampel jenuh (Ghozali, 2021), di mana sampel yang digunakan merupakan seluruh Perangkat Desa dengan jumlah total 165 orang. Desa yang berada di bawah naungan kecamatan Ajibarang terdiri dari desa Pandansari, Banjarsari, Karangbawang, Jingsang, Ciberung, Pancasan, Tipar Kidul, Ajibarang Kulon, Darmakradenan, Ajibarang Wetan, Sawangan, Kracak, Lesmana, Kalibenda, dan Pancurendang. Data primer yang digunakan untuk penelitian ini didapat dari proses pembagian angket kuesioner secara langsung. Hasil tanggapan responden kemudian diukur dengan *Skala Likert* menggunakan rentang ukuran 1-5.

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang diolah menggunakan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Tahapan analisis diawali dengan pengujian outer model untuk mengukur validitas konstruk, validitas diskriminan, uji reliabilitas, nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dan *Cronbach's Alpha* (Yamin, 2023). Selanjutnya dilakukan pengujian inner model untuk menilai nilai koefisien determinasi (R^2), uji T-statistik, serta tingkat signifikansi dari koefisien jalur dalam model struktural dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis serta analisis pengaruh tidak langsung atau pengaruh mediasi. (Yamin, 2023).

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (Sutrisno, 2019)	1) Ketentuan mengenai waktu kerja; 2) Ketentuan mengenai berpakaian dan bertingkah laku; 3) Ketentuan mengenai tata cara melakukan pekerjaan dan berkolaborasi antar pegawai; 4) Peraturan mengenai batasan-batasan dalam

	pekerjaan dan sebagainya.
<i>Knowledge Sharing</i> (Levin et al., 2005)	1) Berbagi pengetahuan; 2) Berbagi informasi baru mengenai pekerjaan; 3) Peduli dengan rekan kerja.
Keterlibatan Kerja (Yoshimura, 2007)	1) Keterlibatan efektif; 2) Keterlibatan kognitif; 3) Keterlibatan perilaku.
Kinerja Perangkat Desa (Wibowo, 2016)	1) Kuantitas pekerjaan; 2) Kualitas; 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan; 4) Inisiatif individu; 5) Ketergantungan; 6) Kerja sama; 7) Kreativitas individu; dan 8) Kualitas individu.

Sumber: Data diolah peneliti 2025

HASIL

Penelitian ini melibatkan 165 responden yang diambil dari seluruh Perangkat Desa di Kecamatan Ajibarang.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kriteria	Sub Kriteria	Total	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	110	67%
	Perempuan	55	33%
Usia	<20 tahun	1	1%
	21-30 tahun	31	19%
	31-40 tahun	50	30%
	41-50 tahun	70	42%
	>50 tahun	13	8%
Status	Menikah	137	83%
Pernikahan	Belum Menikah	28	17%
Lama Bekerja	<1 tahun	5	3%
	1-5 tahun	24	15%
	6-10 tahun	41	25%
	11-15 tahun	78	47%
	>15 tahun	17	10%
Bagian/Divisi	Kepala Desa	15	10%
	Sekretaris Desa	15	9%
	Kadus 1	15	9%
	Kadus 2	15	9%
	Kadus 3	15	9%
	Kasi Pemerintahan	15	9%
	Kasi Pelayanan	15	9%
	Kasi Kesra	15	9%
	Kaur TU dan Umum	15	9%
	Kaur Keuangan	15	9%

Pendidikan Terakhir	Kaur Perencanaan	15	9%
	SLTP/SMP	1	1%
	SLTA/SMA	115	70%
	D3	27	16%
	D4	4	2%
	S1	18	11%
	S2	-	-
	Lainnya	-	-

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden dengan 110 responden Laki-laki dan 55 Perempuan. Selain itu dapat diketahui bahwa mayoritas Perangkat Desa didominasi oleh Perangkat Desa dengan Usia 41-50 Tahun, Perangkat Desa dengan Status Pernikahan Menikah, Perangkat Desa dengan rata-rata lama bekerja ada di antara 11-15 Tahun dan Perangkat Desa dengan Pendidikan Terakhir SLTA/SMA.

Tabel 3. *Outer Loading*

<i>Variable/Instrument</i>	<i>Correlation</i>
Disiplin Kerja	
X1.1	0.784
X1.2	0.779
X1.3	0.811
X1.4	0.716
X1.5	0.749
X1.6	0.706
X1.7	0.742
X1.8	0.721
Knowledge Sharing	
X2.1	0.744
X2.10	0.718
X2.11	0.742
X2.12	0.729
X2.13	0.684
X2.2	0.727
X2.3	0.708
X2.4	0.702
X2.5	0.722
X2.6	0.721
X2.7	0.764
X2.8	0.704
X2.9	0.727
Kinerja Perangkat Desa	
Y.1	0.732
Y.10	0.734
Y.11	0.782
Y.12	0.720
Y.13	0.725

Y.2	0.730
Y.3	0.754
Y.4	0.721
Y.5	0.716
Y.6	0.718
Y.7	0.775
Y.8	0.768
Y.9	0.729
Keterlibatan Kerja	
Z.1	0.704
Z.2	0.745
Z.3	0.750
Z.4	0.803
Z.5	0.840
Z.6	0.828
Z.7	0.811
Z.8	0.747
Z.9	0.733

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa item pernyataan X2.12 dengan nilai *loading factor* 0.684 dinyatakan tidak valid dalam pengujian *Smart PLS 4* karena item dengan nilai *loading factor*-nya <0.70 dianggap kurang ideal (Hair et al., 2021), namun dalam pengujian penelitian ini item tersebut tetap digunakan karena menurut (Chin, 1998) item dengan nilai *loading factor* > 0.60 dapat diterima dan digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 4. *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite Reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Criteria</i>
Disiplin Kerja	0.890	0.890	0.912	0.566	<i>Realible</i>
Knowledge Sharing	0.924	0.928	0.934	0.522	<i>Realible</i>
Kinerja Perangkat Desa	0.931	0.933	0.940	0.546	<i>Realible</i>
Keterlibatan Kerja	0.917	0.924	0.931	0.600	<i>Realible</i>

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Hasil dari uji *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, serta AVE telah disajikan di Tabel 4. Hasil analisis menunjukkan semua nilai *Cronbach's Alpha* telah memenuhi syarat minimum yaitu 0,60 (Carlson & Herdman, 2012), nilai dari *Composite Reliability* secara signifikan di atas 0,70 (Hair et al., 2021), serta nilai AVE, uji validitas konvergensi harus bernilai >0,50 (Hair et al., 2021). Hasil nilai AVE dalam pengujian telah menunjukkan bahwa untuk setiap variabel lebih dari 0,50.

Tabel 5. *Discriminant Validity*

Variabel	Disiplin Kerja	Knowledge Sharing	Kinerja Perangkat Desa	Keterlibatan Kerja	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.752				0.566
Knowledge Sharing	0.440	0.723			0.522
Kinerja Perangkat Desa	0.444	0.381	0.739		0.546
Keterlibatan Kerja	0.551	0.399	0.395	0.775	0.600

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Nilai *Fornell-Lacker* dan *Cross Loading* adalah dua pengukuran yang digunakan dalam uji *Discriminant Validity*. Dengan membuat perbandingan antara nilai akar kuadrat dari AVE dan korelasi variabel laten, *Discriminant Validity* dapat dihitung (Hair et al., 2021). Seperti yang ditunjukkan pada Tabel. 5, hasil pengujian menunjukkan akar kuadrat AVE yang melebihi nilai korelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji *Discriminant Validity* dikatakan Valid.

Tabel 6. *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Perangkat Desa	0.260	0.246
Keterlibatan Kerja	0.334	0.326

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Terlihat *r-square* variabel Kinerja Perangkat Desa dari Tabel 6 menunjukkan nilai 0.260, diartikan variabel Disiplin Kerja serta *Knowledge Sharing* menjelaskan 26% pengaruh Kinerja Perangkat Desa, sementara sisanya dengan presentase 74% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar fokus penelitian. Selain itu, *r-square* variabel Keterlibatan Kerja didapatkan nilai 0.334, diartikan bahwa pengaruh variabel Keterlibatan Kerja dijelaskan 33.4% oleh variabel Disiplin Kerja dan *Knowledge Sharing*, sementara 66.6% sisanya dijelaskan faktor lain di luar fokus penelitian ini. Menurut Hair et al., (2021) nilai *r-square* dari rentang 0.25-0.49 merupakan model yang lemah.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Korelasi Antar Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Result
X1>Y	0.264	0.265	0.110	2.394	0.017	diterima
X2>Y	0.197	0.207	0.081	2.445	0.015	diterima
X1>Z	0.466	0.471	0.066	7.073	0.000	diterima
X2>Z	0.194	0.200	0.068	2.849	0.004	diterima
Z>Y	0.170	0.168	0.107	1.529	0.111	ditolak

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Pada Tabel 7 pengujian pertama menunjukkan pengaruh disiplin kerja pada kinerja perangkat desa, dengan nilai 0.264 pada *original sample*, disertai dengan *t-statistics* >1.96 yaitu 2.394, serta nilai 0.017 pada *p-value* yang berarti <0.05. Hasil tersebut merupakan indikasi bahwasanya kinerja perangkat desa secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Hasil pengujian kedua menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* pada Kinerja Perangkat Desa, dengan nilai 0,197 pada *original sample*, disertai dengan *t-statistics* >1.96 yaitu 2,465, serta *p-value* <0.05 yaitu 0,015. Hasil tersebut merupakan indikasi bahwasanya disiplin kerja dipengaruhi secara signifikan oleh *knowledge sharing*.

Hasil pengujian ketiga menunjukkan pengaruh disiplin kerja pada keterlibatan kerja, dengan nilai 0.466 pada *original sample*, disertai dengan *t-statistics* >1.96 yaitu 7.073, serta nilai *p-value* <0.05 yaitu 0.000. Hasil tersebut merupakan indikasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hasil pengujian keempat menunjukkan pengaruh *knowledge sharing* pada keterlibatan kerja, dengan nilai 0.194 pada *original sample*, disertai dengan nilai *t-statistics* >1.96 yaitu 2.849, serta nilai *p-value* <0.05 yaitu 0.004. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hasil pengujian kelima mengungkap pengaruh keterlibatan kerja pada kinerja perangkat desa, dengan nilai *original sample* sebesar 0.170, disertai dengan nilai *t-statistics* <1.96 yaitu 1.529, serta nilai *p-value* >0.05 yaitu 0.111. Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya keterlibatan kerja tidak signifikan mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values	Result
X1>Z>Y	0.079	0.078	0.051	1.552	0.121	ditolak
X2>Z>Y	0.033	0.032	0.023	1.421	0.155	ditolak

Sumber: Olah Data Smart PLS 4 (2025)

Tabel 8 menunjukkan koefisien pengaruh disiplin kerja pada kinerja perangkat desa melalui keterlibatan kerja mencapai 0.079, disertai koefisien angka variabel mediasi di atas nilai 0.05, angka tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Maka, dapat diambil konklusi bahwasanya keterlibatan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi pengaruh yang dimiliki disiplin kerja pada kinerja perangkat desa.

Hasil dari analisis selanjutnya menunjukkan koefisien pengaruh *knowledge sharing* pada kinerja perangkat desa melalui keterlibatan kerja mencapai nilai 0.033, dengan Koefisien angka variabel mediasi di atas nilai 0.05, yang artinya angka tersebut menunjukkan pengaruh tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Hasil analisis penelitian menjelaskan bahwasanya kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh disiplin kerja secara positif dan signifikan. Dapat diartikan dengan meningkatnya disiplin kerja yang ditunjukkan perangkat desa di kecamatan Ajibarang, maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini memperlihatkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Ajibarang yang disiplin dalam mematuhi aturan kerja dan bertanggung jawab dengan pekerjaan akan menghasilkan *output* kerja yang baik, sesuai dengan teori *Human Capital* yang dikembangkan oleh Becker (1993) yang menjelaskan bahwa perilaku kerja positif seperti kedisiplinan merupakan bentuk investasi non-material terhadap modal manusia. Sweetland (1996), juga menjelaskan bahwa disiplin adalah bagian dari nilai-nilai kerja yang ditanamkan dalam diri pegawai. Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilakukan Agustriani et al., (2022) dan Andriyani et al., (2020), di mana dijelaskan pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, Andriyani et al., (2020) juga menjelaskan dengan disiplin kerja meningkatkan tanggung jawab pekerjaannya dan dapat berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil analisis penelitian menjelaskan bahwasanya *knowledge sharing* menunjukkan pengaruh signifikan serta positif pada kinerja perangkat desa. Dapat diartikan dari hasil tersebut bahwasanya *knowledge sharing* merupakan faktor kuat dalam mendorong kinerja para perangkat desa di Kecamatan Ajibarang, perangkat desa yang aktif dalam berbagi pengetahuan dapat menciptakan sinergi kerja yang baik dan dapat efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan sehingga hasil dalam penelitian ini selaras dengan teori *Human Capital* (Becker, 1993), di mana pengembangan karyawan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja. Sweetland (1996) memperluasnya dengan menyatakan bahwa *knowledge sharing* memperkuat struktur sosial dan menciptakan lingkungan yang produktif. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan (Khaerana & Mangiwa, 2021) dan (Fikri & Laily, 2022). Fikri & Laily, (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kegiatan *knowledge sharing* yang diterapkan akan membantu efisiensi pelaksanaan kegiatan kantor atau kegiatan sosialisasi pekerjaan yang ada dan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan dilakukannya *knowledge sharing* antar perangkat desa, maka dapat menumbuhkan rasa saling percaya sehingga para perangkat desa dapat bekerja sama dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan penyelesaian masalah pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian menjelaskan bahwasanya disiplin kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja, artinya perangkat desa yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung memiliki dorongan agar lebih berpartisipasi pada pekerjaannya dikarenakan tuntutan atas peraturan dan prosedur yang berlaku. Hal ini didukung oleh teori *Human Capital*, Becker (1993) menyatakan bahwa keterlibatan dapat didorong oleh pemberian dukungan organisasi salah satunya kedisiplinan. Sweetland (1996), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah bukti bahwa investasi dalam nilai kerja seperti kedisiplinan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga pada keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ardiansyah & Artadita, 2021), (Septianingrum et al., 2023) dan (Permana & Yunus, 2022). Ardiansyah & Artadita, (2021) dalam penelitiannya memberi kesimpulan

bahwasanya dengan terjadinya peningkatan disiplin kerja, maka akan diikuti dengan keterlibatan kerja yang meningkat pula.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengungkap bahwasanya *knowledge sharing* secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja, hal tersebut membuktikan bahwa budaya berbagi pengetahuan antar perangkat desa di Kecamatan Ajibarang dapat memberikan dampak pada keterlibatan kerja para perangkat desa. Hal ini menunjukkan keselarasan dengan teori *Human Capital*, Becker (1993) menyebutkan bahwa peningkatan pengetahuan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja. Sweetland (1996), menjelaskan bahwa *knowledge sharing* merupakan bentuk investasi dalam sumber daya manusia yang dapat meningkatkan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini selaras dengan studi yang dilaksanakan (Sabbatho et al., 2020) dan (Ismanto et al., 2024). Ismanto et al., (2024) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ketika pegawai di dalam organisasi sudah melakukan berbagi pengetahuan dengan pegawai lainnya, aktivitas ini akan memicu keterlibatan pegawai, pegawai akan merasa nyaman, percaya dan bersemangat dalam lingkungan organisasi ataupun perusahaan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan dari hasil analisis penelitian menjelaskan bahwasanya keterlibatan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan pada kinerja perangkat desa. Artinya perangkat desa di Kecamatan Ajibarang meskipun terlibat dalam pekerjaannya namun hal tersebut tidak berdampak terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hal tersebut tidak sejalan dengan teori *Human Capital*, Sweetland (1996) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan hasil jangka panjang dari pengembangan nilai dan budaya kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian (Letsoin & Ratnasari, 2020), (Ropa et al., 2020) dan (Faa'id et al., 2023), yang menjelaskan bahwasanya tidak ditemukan pengaruh keterlibatan kerja pada kinerja pegawai. Faa'id et al., (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwasanya keterlibatan kerja tidak memberikan pengaruh pada kinerja pegawai, karena keterlibatan kerja antar pegawai dapat bervariasi, hal tersebut disebabkan faktor yang memotivasi antar individu berbeda-beda. Minat, insentif, ketertarikan pada posisi dalam pekerjaan dapat berbeda sehingga memunculkan variabilitas dalam keterlibatan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwasanya kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja melalui keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat diartikan meskipun tingkat kedisiplinan para perangkat desa di Kecamatan Ajibarang cukup tinggi dan dapat mendorong keterlibatan kerja para perangkat desa namun hubungan tersebut tidak memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini berbeda dengan teori *Human Capital*, Becker (1993) menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas tanpa perlu melalui keterlibatan kerja. Sweetland (1996), menjelaskan keterlibatan merupakan nilai tambah bukan suatu keharusan, yang berarti kedisiplinan dapat langsung mendorong kinerja tanpa harus melalui keterlibatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja perangkat desa. Hal serupa dijelaskan oleh Rizqi Astuti & Hadi, (2023) yang menjelaskan adanya mediasi parsial: *work engagement* mengintervensi sebagian

pengaruh disiplin terhadap kinerja, **tetapi bukan mediasi penuh**. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian Ardiansyah & Artadita, (2021; Syafitri & Iryanti, (2022) yang menjelaskan efek positif disiplin kerja pada kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja.

Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Perangkat Desa Melalui Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, menunjukkan bahwasanya *knowledge sharing* tidak mempengaruhi kinerja perangkat desa melalui keterlibatan kerja. Dapat diartikan dari hal tersebut bahwasanya budaya berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh perangkat desa di Kecamatan Ajibarang meskipun dapat memberikan dampak pada keterlibatan kerja para perangkat desa namun hal tersebut tidak dapat mendorong aksi nyata dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja perangkat desa. Hasil ini menunjukkan hal yang berbeda dengan teori *Human Capital*, Becker (1993) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses transfer pengetahuan yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan tidak harus disertai dengan peningkatan keterlibatan kerja. Artinya keterlibatan kerja dalam penelitian ini belum mampu memediasi hubungan *knowledge sharing* pada kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Santoso & Nugraheni, (2022) yang menyatakan keterlibatan tidak mempunyai kemampuan untuk memediasi hubungan *knowledge sharing* dengan kinerja pegawai. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian (Ismanto et al., 2024) yang menjelaskan efek positif keterlibatan kerja sebagai mediasi *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa, *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, disiplin kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, *knowledge sharing* terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perangkat desa, dan keterlibatan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan *knowledge sharing* terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada hasil koefisien determinasi yang termasuk klasifikasi pengaruh lemah dan hasil yang menyatakan ketidakmampuan keterlibatan kerja menjadi variabel mediasi. Peneliti mengharapkan dengan adanya keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan dan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, dengan menambahkan variabel yang mendorong keberhasilan keterlibatan kerja contohnya budaya kerja, motivasi kerja, kepemimpinan atau variabel lainnya. Penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat terhadap pemerintahan desa di Kecamatan Ajibarang dalam melakukan evaluasi serta upaya peningkatan kinerja perangkat desa dengan memperhatikan disiplin kerja, *knowledge sharing* dan keterlibatan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Perangkat Desa Se-Kecamatan Ajibarang yang telah memungkinkan saya melakukan penelitian. Dosen Pembimbing dan Penguji yang telah memberikan bimbingan dan pendampingan dalam proses penyelesaian penelitian ini. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto atas dukungan yang diberikan dalam proses studi dan pelaksanaan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Aziz, A. P., Haeril, & Nurwafiyah, A. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sistem Administrasi Menunggal Satu Atap Kabupaten Sidenreng Rappang*. 3(1), 994–1000.
- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(1), 35–45. <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.115>
- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). In *Zanafa Publishing* (Vol. 3).
- Agustina, D. D., & Aesah, S. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja PNS dan Tenaga Kerja Non PNS Pada Kantor Kecamatan Pinang di Kota Tangerang*. 4(4), 678–689.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122. <https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519–535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(2), 24–32.
- Anggraini, A., Aprianto, R., & Famalika, A. (2025). *Pengaruh Knowledge Sharing dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman (Perkim) Kabupaten Musi Rawas*. 50–62.
- Anggraini, R., Susita, D., & Wolor, C. W. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Minyak Dan Gas: Peninjauan Dari Disiplin Kerja, Knowledge Sharing Dan Motivasi Kerja. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(2), 778–799. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i2.47592>
- Ardiansyah, A., & Artadita, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Inverting (Studi pada Devisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang). *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6289–6303.
- Aryoko, Y. P., Purnadi, & Darmawan, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara*. 14(1).
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i3.170>
- Bahitom, P. (2023). *Pelayanan Desa dan Kerentanan Perangkat Desa : Tantangan dalam Menghadapi 1 Dekade Implementasi UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. <https://bahitom.desa.id/pelayanan-desadan-kerentanan-perangkat-desad/>

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Carlson, K. D., & Herdman, A. O. (2012). Understanding the impact of convergent validity on research results. *Organizational Research Methods*, 15(1), 17–32. <https://doi.org/10.1177/1094428110392383>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In *Modern Methods for Business Research*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781410604385>
- Engkus, Azan, A. R., Hanif, A., & Fitri, A. T. (2021). MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE MELALUI PELAYANAN PUBLIK. *Dialektika*, 19(1), 1–361.
- Faa'id, M. K., Kurniawan, I. S., & Yulianto, E. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Kinerja Pegawai Kantor Balai Pelestarian Kebudayaan Yogyakarta. *Jurnal EK&BI*, 6, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v6i2.1164>
- Febriyant, A. N., Armansyah, A., Rizki, M., & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Holeyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>
- Fikri, F., & Laily, N. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–20.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.446>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4), e03699. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, T. C., Kharismasyah, A. Y., Suyoto, & Widyaningtyas, D. (2024). *Pengaruh Knowledge Sharing , Team Work , dan Keterampilan Kerja*. 5(12), 4749–4764.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_7
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermanto, H., Agusdin, A., & Handayani Rinuastuti, B. (2022). Pengembangan Model Knowledge Sharing Pada Organisasi Pembelajaran (Learning Organization : Kajian Pada Perguruan Tinggi Negeri & Swasta Di Pulau Lombok). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(2), 169–178. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i2.721>
- Inzani, J. F., & Baharuddin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 45–53.

- Ismanto, N., Mahfudh, A., Rifqy R, M., & Arifin, S. (2024). *Budaya Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja : Menguji Efek Mediasi Keterlibatan Karyawan*. 7, 504–515. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i2.1694>
- Jufrizen, J., & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(2), 1256–1274. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1050>
- 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>
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>
- Kurniawati, E. F., & Suharnomo, S. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Islamic Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pengrajin Batik di Desa Wisata Batik Lendah, Kulon Progo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 3066. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9848>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Levin, D. Z., Cross, R., Abrams, L. C., & Lesser, E. L. (2005). Trust and Knowledge Sharing: A Critical Combination. *Creating Value with Knowledge: Insights from the IBM Institute for Business Value*, January. <https://doi.org/10.1093/0195165128.003.0003>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Melly Irmawati, dan A. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Employee Engagement Tenaga Kontrak Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 12–25.
- Mulyeni, Y. (2021). Upaya Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Analisis Hukum*, 2(1), 54–59.
- Nilhar, N. H., & Mauludin, H. (2024). *Dampak Talent Management Dan Knowledge Sharing Terhadap Kapabilitas Karyawan Melalui Employee Engagement Di Pt. Barokah Perkasa Grup, Kalimantan Timur*. 5(3), 471–481.
- Pealeu, D. R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(1), 371–389. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i1.2162>
- Permana, D. S., & Yunus, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Kerja Pt. Jasa Marga Surabaya Mojokerto. *Soetomo Business Review*, 3(2), 346–363.
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Setiawan, W. A., Ramadhani P. B, N. F., Naoki, E. K., & Ammarullah, N. (2024). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *IndOmera*, 5(9), 52–60. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.336>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>

- Prasetyo, R., Indiworo, H. E., & Puspitasari, R. H. U. (2024). Pengaruh E-learning, Knowledge Sharing, dan Job Rotation Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengembangan Diri sebagai Variabel Intervening [Studi pada Generasi Z di Kota Semarang]. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(6), 296–311. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1383>
- Rahmah, A. N., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 2339–1510.
- Ratnasari, S. L., L. B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9084>
- Rizqi Astuti, A., & Hadi, S. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Sewing Pt Sandang Asia Maju Abadi (Kawasan Industri Wijayakusuma Tugu Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 2746–1297. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Ropa, A. S., Koleangan, R. A. ., & Sumarauw, J. S. . (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 565–574.
- Sabbatho, K., Hidayati, T., & Mintarti, S. (2020). Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Antara Talent Management, Knowledge Sharing Dan Employee Capability. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 151–167.
- Sanjaya, R. A., & Tania, K. D. (2023). Peran Knowledge Sharing Lingkungan Kerja dan Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 377. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i2.1838>
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Sari, Y. A., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan Perceived Supervisor Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 541. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.795>
- Septianingrum, C. L., Hadi, S. P., & Nugraha, H. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Keterlibatan Sebagai Variabel Intervening (Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 884–894. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Simarmata, E. A. M. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil PT. Duta Interlining Indonesia. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 1(1), 24–42. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v1i1.942>
- Simatupang, Y. C., & Safitri, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jambura*, 6(2), 1–10. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Managemen*, 1(2), 72–83.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sulaiman, M., Maria, M., & Nurhayati, M. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau*. 6(3), 1987–2000.
- Sulfina, I., & Yani, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 162–173. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>
- Suryanto, S., Hadi, S., & Subiyanto, D. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and Knowledge Sharing on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi*, 14(1), 306–322. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i1.18804>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sweetland, S. R. (1996). Human capital theory: Foundations of a field of inquiry. *Review of Educational Research*, 66(3), 341–359. <https://doi.org/10.3102/00346543066003341>
- Syafitri, R. A., & Iryanti, E. (2022). The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction Through Work Engagement on Employee Performance Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2620–2627. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 770. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wila, E. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hok Tong Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(10).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yamin, S. (2023). Olah Data Statistik: SmartPLS 3, SmartPLS4, Amos & Stata (Mudah & Praktis). In *PT Dewangga Energi Internasional*. <https://www.smartpls.com/>
- Yoshimura. (2007). *Job Involvement of Scientists in Basic Research and Human Resource Management*. Keio-Gijuku Daigaku Publishing.