

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING*
(Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh:

**FARAH HAIBAH
NIM. 19.52.11.026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH
KNOWLEDGE SHARING
(Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

FARAH HAIBAH
NIM. 19.52.11.026

Surakarta, 21 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh:

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.
NIP: 19762110 9199903 2 002

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farah Haibah
NIM : 19.52.11.026
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING* (Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)”. Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Sukoharjo, 21 Agustus 2023



Farah Haibah

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farah Haibah

NIM : 19.52.11.026

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa penelitian skripsi saya yang berjudul “PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING* (Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data dari responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 21 Agustus 2023



Farah Haibah

Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Farah Haibah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi atas nama saudara Farah Haibah NIM : 19.52.11.026 yang berjudul:

“PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING* (Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)”.

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 21 Agustus 2023

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Fitri Wulandari, S.E., M. Si.

NIP. 19762110 9199903 2 002

PENGESAHAN

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DI MEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING*
(Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)**

Oleh :

FARAH HAIBAH
NIM. 19.52.11.026

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah pada hari Jumat tanggal 08 September 2023 M / 22 Shaffar 1445 H dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

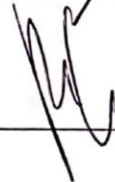
Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Dr. Ika Yoga, S.E, M.M
NIP. 19790406 201403 1 001



Penguji II
Zakky Fahma Auliya, S.E, M.M
NIP. 19860131 201403 1 004



Penguji III
Rina Hastuti, S.E, M.M., Ph.D
NIP. 19840403 201403 2 003



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Sungguh, mereka yang beriman dan melakukan perbuatan benar akan memiliki taman yang di bawahnya mengalir sungai yang merupakan pencapaian besar.”

-Q.S Al-Buruj:11

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”

-QS Al-Insyirah: 8

Tidak ada pemberian orang tua yang paling berharga kepada anaknya daripada pendidikan akhlak mulia.

- HR. Bukhari

“Sembunyikan prosesmu, berbagi hasilmu.”

-Penulis

PERSEMBAHAN

Rasa syukur dan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan jalan kehidupan yang seindah ini. Puji syukur saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawab menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa karya yang sederhana ini untuk:

Kedua orang tua tersayang, Ibu Istiqomah dan Bapak Triyanto yang telah mendoakan, mendukung, dan membimbing, serta memfasilitasi selama perjalanan hidup saya. Saya mengucapkan terimakasih telah menjadi orang tua yang tidak pernah menuntut saya dan memberikan kebebasan untuk memilih jalan kehidupan yang saya inginkan. Terimakasih atas segala hal yang telah diberikan kepada saya untuk bekal di kehidupan selanjutnya.

Kakak dan adik saya tercinta, terimakasih telah memberikan doa dan dukungan dari segi apapun untuk menyelesaikan karya ini. Dan adik keponakan terimakasih telah menghibur saya ketika menyelesaikan karya ini. Serta untuk keluarga saya yang telah memberikan motivasi untuk menjadi seseorang yang berguna bagi keluarga dan sekitarnya.

Kafalin sahabat seperjuangan kuliah, Felyana Agustin, Nur Aynayya Fatikha, dan Ine Hernawati Yahya terimakasih telah menemani dari awal kuliah sampai saat ini. Segala doa dan support yang diberikan menjadikan makna tersendiri bagi saya. Canda tawa, tangisan kesedihan, tangisan haru kita menjadi memori indah dalam perjalanan hidup saya. Terimakasih atas segala hal yang selalu ada untuk saya. Semoga harapan dan impian kita dapat terwujud secara bersama-sama.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Yang Di Mediasi Oleh *Knowledge Sharing* (Studi Kasus pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)”.

Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta. Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Prof. Drs. H. Sri Walyoto, M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama menyelesaikan skripsi.

6. Kampus UIN Raden Mas Said yang telah memberikan fasilitas dan bantuan kepada saya. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinana Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo.
8. Karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner demi kelancaran proses penelitian.
9. Ibu, Bapak, kakak, dan adik saya terimakasih atas doa, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
10. Sahabat perjuangan perkuliahan Felyana Agustin, Nur Aynayya Fatikha, Ine Hernawati Yahya yang telah selalu ada menemani dalam keadaan apapun.
11. Teman-teman Manejemen Bisnis Syariah A angkatan 2019, dan teman-teman saya yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama menempuh studi di UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semua tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 05 Mei 2023

Farah Haibah

ABSTRACT

Organizations have different corporate performance values. There are high or low scores that occur due to one aspect, namely the aspect of human resources or employees. Every employee has a low attachment to his work starting from a lack of morale and a different level of knowledge for each individual about his work. Employee performance plays an important role in improving organizational performance. The purpose of this study was conducted by researchers to analyze the effect of employee involvement on employee performance mediated by knowledge sharing. The sample used is permanent employees of Perumda Tirta Makmur Sukoharjo as many as 92 employees. This research method is quantitative research using data collection through questionnaires and data analysis using the help of IBM SPSS Version 23 Software. Data analysis uses multiple linear regression and path analysis using statistical t testing as a hypothesis test and Sobel test as a mediation test.

The results of this study indicate that partially the variable employee engagement has a positive and significant effect on knowledge sharing, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, knowledge sharing has a positive and significant effect on employee performance, and knowledge sharing can mediate the effect of employee engagement on employee performance. The implications of this research provide a concept for companies to pay attention to employee performance from employee engagement factors and knowledge sharing activities between employees.

Keywords: Employee Engagement, Employee Performance, Knowledge Sharing

ABSTRAK

Organisasi memiliki nilai kinerja perusahaan yang berbeda-beda. Terdapat nilai yang tinggi maupun rendah yang terjadi karena salah satu aspek yaitu aspek sumber daya manusia atau karyawan. Setiap karyawan ada yang memiliki sikap keterikatan rendah terhadap pekerjaannya mulai dari semangat kerja yang kurang dan tingkat pengetahuan yang berbeda-beda setiap individu mengenai pekerjaannya. Kinerja karyawan menjadi peran penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*. Sampel yang digunakan adalah karyawan pegawai tetap Perumda Tirta Makmur Sukoharjo sebanyak 92 karyawan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan bantuan Software IBM SPSS Versi 23. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan pengujian t statistic sebagai uji hipotesis dan uji sobel sebagai uji mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, dan *knowledge sharing* dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Implikasi penelitian ini memberikan konsep pada perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan dari faktor keterikatan karyawan dan kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan.

Kata Kunci : Employee Engagement, Employee Performance, Knowledge Sharing

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACK	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
1.7 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
2.1. Kajian Teori.....	14
2.1.1. Teori Resource Based View.....	14
2.1.2. Employee Engagement.....	15
2.1.3. Knowledge Sharing.....	20
2.1.4. Employee Performance	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25

2.3.	Kerangka Pikir.....	29
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1.	Jenis Penelitian.....	33
3.2.	Wilayah dan Waktu Penelitian.....	33
3.3.	Populasi, Sampel.....	34
3.4.	Sumber Data.....	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6.	Skala Pengukuran.....	37
3.7.	Variabel Penelitian.....	38
3.8.	Definisi Variabel Operasional.....	39
3.9.	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV.....		48
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Gambaran Umum Penelitian.....	48
4.2	Analisis Deskriptif.....	49
4.3	Teknik Analisis Data.....	53
4.4	Pembahasan Hasil Analisis Data.....	69
Kesimpulan.....		75
BAB V.....		78
PENUTUP.....		78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Keterbatasan Masalah.....	79
5.3	Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....		82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Ringkasan <i>Research Gap</i>	9
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi Pekerjaan.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	52
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Model Regresi I	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi I	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi I.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Model Regresi II	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi II.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi II	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi I.....	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi II.....	61
Tabel 4.18 Hasil Uji T Model Regresi I.....	62
Tabel 4.19 Hasil Uji T Model Regresi II	63

Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi I	64
Tabel 4.21 Hasil Nilai R Square Analisis Jalur Model Regresi I.....	64
Tabel 4.22 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi II.....	66
Tabel 4.23 Hasil Nilai R Square Analisis Jalur Model Regresi II	66
Tabel 4 24 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	75
Tabel 4 25 Hasil Kesimpulan Uji Sobel.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Indeks Persaingan Usaha Indonesia Tahun 2018-2021.....	1
Gambar 1.2 Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Tengah 2021	2
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Model Regresi I.....	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi II.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Jadwal Penelitian	97
Lampiran 3 Hasil Data Tabulasi Penelitian	98
Lampiran 4 Hasil Frekuensi Deskripsi Responden	107
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	109
Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Pengumpulan Data	113
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	114
Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin	115

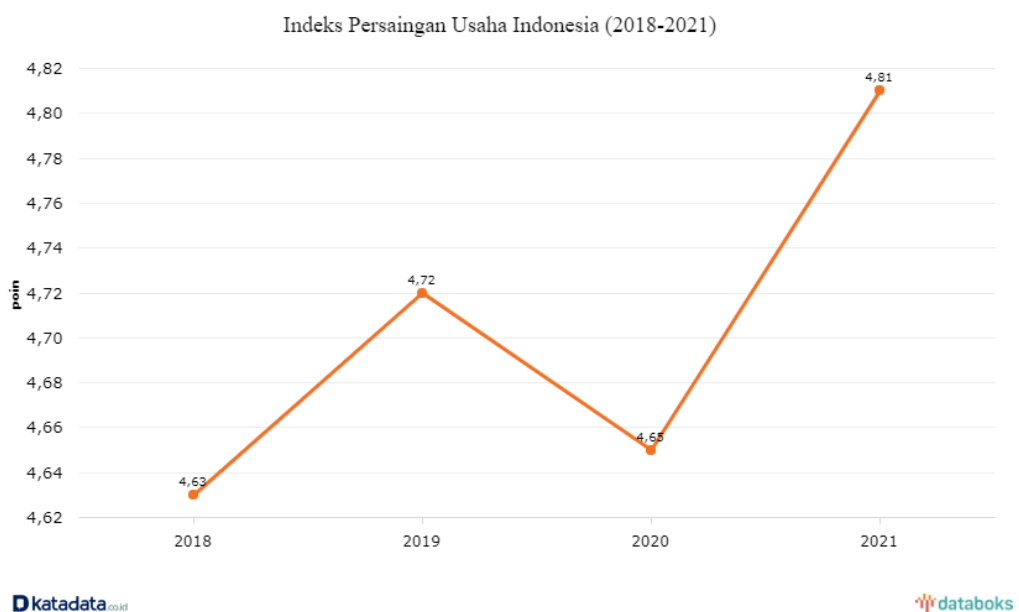
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan usaha terjadi di Indonesia mengalami proses peningkatan maupun penurunan setiap tahun. Diperoleh data mengenai nilai indeks persaingan usaha di Indonesia. Data gambar 1.1 merupakan data indeks persaingan usaha di Indonesia pada tahun 2018 sampai dengan 2021. Persaingan usaha di Indonesia meningkat tinggi yang terjadi ditahun 2021 dibandingkan dengan tahun terdahulu. Nilai indek persaingan perusahaan pada tahun 2021 berada pada posisi dinilai 4,81. Bahwa nilai tersebut hampir mendekati nilai paling tertinggi indek persaingan perusahaan yaitu nilai 5. Hal tersebut berarti bias bersaing pada setiap perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Gambar 1. 1 Indeks Persaingan Usaha Indonesia Tahun 2018-2021



Sumber : Katadata.co.id

Pada era global ini, masyarakat memerlukan kebutuhan pokok mengenai air bersih yang mudah didapat dan diakses. Kebutuhan air minum yang layak digunakan meningkat setiap tahunnya. Pemerintah mewujudkan pembangunan perusahaan yang dapat mempermudah masyarakat mendapatkan air bersih. Perusahaan yang dibangun ini bergerak dibidang pelayanan jasa yang menyediakan air bersih. Perusahaan pelayanan ini termasuk kedalam badan usaha milik daerah (BUMD) dengan diberikan bentuk nama sebagai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum. Setiap kabupaten atau kota memiliki nama perusahaan yang berbeda-beda. Pembentukan usaha ini telah dilakukan di Indonesia dari beberapa provinsi, meliputi di Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pelayanan air bersih sehingga memberikan pelayanan jasa oleh perusahaan kepada masyarakat. Pelayanan ini dilakukan oleh karyawan yang didalam perusahaan tersebut. Berikut terdapat data nilai kinerja perusahaan PDAM dan PERUMDA di provinsi Jawa Tengah:

Gambar 1.2 Nilai Kinerja BUMD Air Minum di Provinsi Jawa Tengah



Sumber data : Permapi.or.id (E-Book Evaluasi Kinerja PDAM 2021-Wilayah 2)

Pada gambar 1.1. tersebut merupakan hasil nilai kinerja perusahaan BUMD air minum provinsi Jawa Tengah pada tahun 2021. Persaingan setiap perusahaan dapat terjadi karena untuk meningkatkan keunggulan perusahaan. Dilihat dari gambar tersebut terdapat hasil nilai dari kinerja perusahaan di setiap daerah yang berbeda-beda. Kinerja perusahaan yang menempati nilai tertinggi 3,99 adalah Perumda Tirta Merapi Kabupaten Klaten. Sedangkan sebaliknya nilai terendah ditempati oleh PDAM Tirta Bara Kabupaten Banjarnegara dengan hasil nilai 2,59. Dari hasil yang dipaparkan pada e-book evaluasi nilai kinerja BUMD air minum tahun 2021 bahwa terdapat 3 kategori kinerja perusahaan. Kategori pertama (1) sehat, dengan nilai kinerja lebih dari 2,8 ($> 2,8$), artinya nilai kinerja perusahaan yang sehat memperoleh nilai lebih dari 2,8. Kemudian kategori kedua (2) kurang sehat, dengan nilai kinerja 2,2 sampai 2,8 ($2,2 - 2,8$). Kategori ketiga (3) ada kategori sakit, dengan nilai kinerja kurang dari 2,2 ($< 2,2$), artinya kinerja perusahaan dikatakan sakit karena memperoleh nilai kurang dari 2,2. Menurut penilaian kinerja BUMD Air Minum dilakukan dengan mempertimbangkan keseimbangan komponen pada perusahaan. Penilaian kinerja BUMD Air Minum terbagi atas 4 (empat) aspek, sumber daya manusia merupakan salah satu aspeknya.

Perumda Tirta Makmur Sukoharjo perusahaan ini termasuk dalam bentuk perusahaan yang dimiliki oleh pemerintah daerah Kabupaten Sukoharjo. Pemerintah daerah dapat melaksanakan penyediaan air minum dan dapat digunakan masyarakat sebagai alat kelengkapan dan pelaksana otonomi daerah dari Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Prinsip usaha pada Perumda Tirta Makmur menerapkan dasar prinsip ekonomi dan juga fungsi sosial seperti bergerak dalam bidang

menyediakan air minum atau air bersih bagi masyarakat. Perusahaan ini menjadi tempat penelitian karena didalam perusahaan tersebut terdapat suatu permasalahan yang menarik mengenai karyawannya. Peneliti memperoleh permasalahan dari pengamatan yang dilakukan secara tidak langsung mengenai kinerja karyawan yang terjadi pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Terdapat beberapa karyawan memiliki sikap keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya mulai dari semangat kerja yang kurang dan ketepatan waktu dalam berangkat bekerja. Serta terdapat beberapa karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang berbeda-beda setiap individu mengenai pekerjaannya. Selain dari permasalahan kinerja, peneliti tertarik untuk meneliti di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo karena nilai kinerja perusahaan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berada jauh di bawah Perumda Tirta Merapi Kabupaten Klaten yang berada pada posisi tertinggi di Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan data tersebut nilai kinerja perusahaan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berada pada nilai 3,24. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo untuk bisa menaikkan pada posisi tertinggi di Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan data kinerja dari berbagai perusahaan tersebut bahwa setiap perusahaan memiliki nilai kinerja perusahaan yang berbeda-beda. Komponen nilai kinerja perusahaan yang tinggi dan rendah dapat terjadi karena beberapa hal meliputi dari aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia. Penelitian ini hanya difokuskan pada aspek sumber daya manusia. Nilai kinerja perusahaan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo terjadi karena salah satu aspek yaitu didalam perusahaan yang ada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini mencakup mengenai kinerja karyawan yang berperan untuk perusahaan. Menurut Amelia et al., (2022) manajemen sumber daya manusia diperlukan peningkatan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Definisi manajemen sumber daya manusia ialah cara atau langkah pengelolaan segala masalah yang terjadi di ruang lingkup karyawan atau manager untuk mencapai tujuan akhir perusahaan dengan peran sumber daya manusia yang memiliki kegiatan dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi hal penting untuk mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Gustiana et al., (2022) pada dasarnya perusahaan atau organisasi harus didukung dengan adanya karyawan yang kompeten dan handal. Hal ini mengisyaratkan tentang perusahaan yang ingin mencapai tujuan sangat membutuhkan adanya tahapan pengelolaan sumber daya manusia yang benar di suatu perusahaan. Sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan yang menjadi dasar penting didalam perusahaan jasa untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat. Di dalam konsep manajemen memberikan arti utama yaitu " *We are Managing Human Resources* " yang artinya manusia lebih penting dari pada uang dan peralatan (tehnis), hal ini karena manusia memiliki keutamaan sebagai penggerak dan pengatur sumber daya untuk pencapaian tujuan organisasi dan dalam pelaksanaan manajemen organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan baik dari lingkungan internal maupun eksternal (Larasati, 2018).

Menurut Parlindungan (2021), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi melalui faktor internal dan faktor eksternal didalam

perusahaan tersebut. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang mulai dari sikap, sifat pribadi, sifat fisik, latar belakang budaya dan lainnya. Faktor internal bisa berasal dari keterlekatan diri sendiri terhadap perusahaan. Sedangkan pada faktor eksternal merupakan keadaan dari luar atau lingkungan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, meliputi seperti faktor pemimpin organisasi, aktivitas rekan kerja, peraturan organisasi, serta kegiatan lingkungan sosial organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesional dalam melakukan pekerjaan dengan memanfaatkan faktor internal dan eksternal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan yang memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan.

Sumber daya manusia di setiap perusahaan memiliki sikap yang berbeda-beda terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki semangat kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya. Semangat yang rendah maupun tinggi dapat terjadi karena adanya hasrat atau keinginan karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap kesenangan dengan pekerjaannya dapat terjadi karena adanya keterlekatan atau keterikatan pada diri karyawan kepada pekerjaannya. Menurut Kosim et al., (2023) *employee engagement* dapat memberikan suatu motivasi yang secara intrinsik kepada karyawan untuk meningkatkan dan menciptakan peluang pertumbuhan, sikap tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pekerjaannya yang ditujukan untuk perusahaan. Karyawan yang memilih berkomitmen dari keinginan atau hasrat diri sendiri dan bukan karena karyawan dibayar untuk berkomitmen merupakan salah satu keunggulan dari perusahaan dalam segi kompetitif menjadi sumber pokok untuk menambah sikap komitmen karyawan akan pekerjaannya didalam perusahaan.

Hal tersebut menjadikan suatu faktor untuk meningkatkan kontribusi karyawan secara maksimal kepada perusahaan. Peran keterlibatan kerja dapat membentuk kinerja karyawan. Pengaruh positif kinerja karyawan diperoleh dari karyawan mampu terlibat dalam pekerjaan dengan dorongan dalam bentuk pengawasan kerja, adanya hasil pekerjaan, dan dapat memanfaatkan peluang dan kebebasan untuk belajar hal lain (Darmawan, 2022).

Berdasarkan pendapat dari Vidhia (2022), kekuatan pengetahuan dari setiap personal berbeda-beda. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang berbeda dengan karyawan lainnya. Pengetahuan memberikan kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Warmanto (2009), bahwa berbagi pengetahuan merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kompetensi dasar karyawan. Kompetensi dasar karyawan dapat menurun apabila tidak meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaannya. Maka kinerja karyawan tersebut ditingkatkan melalui kegiatan *knowledge sharing* yang dilakukan dengan sesama karyawan maupun atasan karyawan. Berbagi pengetahuan dapat terjadi jika dalam diri karyawan membutuhkan pengetahuan yang baru. Sikap saling membutuhkan antar karyawan memberikan kemudahan untuk berkomunikasi dan berinteraksi bertukar pengetahuan tentang ilmu didalam pekerjaan pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menurut Sàadah (2022), *knowledge sharing* merupakan cara meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Adanya dukungan penelitian yang sudah ada oleh peneliti terdahulu yang terdapat adanya *research gap* mengenai pengaruh *employee engagement* pada

employee performance dengan *knowledge sharing* sebagai mediasi. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Aulia (2015), dalam penelitiannya mengenai pengaruh *employee engagement* pada *employee performance* memperoleh bahwa tidak berpengaruh signifikan artinya hasil *employee engagement* secara signifikan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila *employee engagement* meningkat dengan secara tinggi maka kinerja karyawan tidak meningkat sehingga keterikatan karyawan ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian tersebut bahwa variabel *employee engagement* tidak ada pengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Sebaliknya dari penelitian lain terdahulu yang hasilnya berbeda dengan penelitian diatas yaitu penelitian dari Chandra (2018). Penelitian tersebut terdapat hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian itulah bahwa variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance*.

Kemudian terdapat penelitian dari Gunawan (2018), bahwa mediasi atau penghubung adalah variabel *knowledge sharing* antara *employee engagement* terhadap kinerja pengemudi gojek di Yogyakarta. Penelitian tersebut memperoleh hasil yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* dapat memediasi atau menjadi penghubung pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pengemudi gojek. Karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang sudah memiliki status karyawan tetap menjadi sampel penelitian ini.

Alasan memilih menggunakan sampel karyawan tetap karena dalam penelitian ini terdapat salah satu variabel penelitian yaitu *employee engagement*,

sehingga peneliti ingin memperoleh responden yang lebih terikat terhadap pekerjaannya dari segi lama bekerja. Karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun atau sudah menjadi karyawan tetap memiliki keterikatan yang penuh terhadap pekerjaannya dari pada responden yang baru bekerja kurang dari satu tahun. Sehingga karyawan tetap menjadi target sampel pada penelitian ini.

**Tabel 1. 1 Ringkasan *Research Gap*
Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Yang
Dimediasi Oleh *Knowledge Sharing***

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	Tidak ada pengaruh	Aulia et al. (2015) M. Yusuf et al. (2019)
	Terdapat pengaruh	Chandra & Remiasa (2018) Cahyono et al., (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai research gap yang diperoleh dari beberapa penelitian diatas terdapat perbedaan hasil penelitian yang berbeda, maka peneliti ingin dan tertarik melakukan penelitian kembali yang dilakukan di lapangan yaitu pada Perumda Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Peneliti tertarik meneliti mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*. Peneliti tertarik untuk meneliti tersebut karena tanpa disadari masalah mengenai keterikatan atau keterlekatan karyawan yang memberikan pengaruh bagi perusahaan. Serta mengenai berbagi pengetahuan antar karyawan dan atasan karyawan untuk ditumbuhkan kualitas performa karyawan. Tujuan penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*. Penelitian ini juga menguji secara langsung pengaruh *employee*

engagement, knowledge sharing terhadap *employee performance*. Bahwa dengan adanya penelitian ini dapat menganalisis mengenai kinerja karyawan yang diketahui dari *employee engagement* dan *knowledge sharing* dengan karyawan. Hal lain yang diinginkan peneliti dengan adanya penelitian ini adalah bisa memberikan kebermanfaatan bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan yang diketahui dari *employee engagement, knowledge sharing*. Maka dari permasalahan yang ada dalam latar belakang tersebut, dapat ditarik dalam judul penelitian yaitu “***Employee Engagement Terhadap Employee Performance yang Di Mediasi Oleh Knowledge Sharing.***” Penelitian dibutuhkan mengetahui sejauh mana pengaruh *employee engagement, knowledge sharing* terhadap *employee performance* pada karyawan di Kantor Perumda Tirta Makmur Sukoharjo.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengenai latar belakang penelitian tersebut dapat diperoleh identifikasi sosial sebagai berikut:

1. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk berkontribusi meningkatkan nilai kinerja perusahaan
2. Kinerja karyawan yang baik dan tinggi diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan
3. Terdapat research gap hasil penelitian yang berbeda antara *employee engagement* terhadap *employee performance*.
4. Adanya penelitian mengenai variabel *knowledge sharing* sebagai mediasi antara *employee engagement* terhadap kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan paparan identifikasi masalah diatas, maka peneliti akan memperoleh batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo
2. Sampel penelitian ini diperoleh dari karyawan Perumda Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo.
3. Penelitian ini memfokuskan pada variabel *employee engagement*, *employee performance*, dan *knowledge sharing*.

1.4 Rumusan Masalah

Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui peran *employee engagement* terhadap *employee performance* yang di mediasi oleh *knowledge sharing*. Sehingga pertanyaan dari riset ini adalah:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo?
3. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo?
4. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dengan mediasi *knowledge sharing* di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *knowledge sharing*
2. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*
3. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee performance*
4. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan mediasi *knowledge sharing*

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk membuktikan peran dari *employee engagement* dengan mediasi *knowledge sharing* untuk berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan.

2. Secara Praktisi

- a. Memberikan pemahaman bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kepada karyawannya yang menjadi masukan dan pertimbangan dengan mengadakan evaluasi bagi Perumda Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo dalam kinerja karyawan
- b. Memberikan pengetahuan bagi peneliti ketika menjadi karyawan di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan
- c. Bagi bahan saran dan masukan untuk para peneliti agar ketika melakukan penelitian lebih detail dan lengkap mengenai sumner daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan dipaparkan meliputi dari latar belakang masalah, ada identifikasi masalah, dilanjut dengan batasan penelitian, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta rencanan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab inilah akan diuraikan mengenai landasan teori, ada penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dari bab landasan teori menguraikan jenis penelitian, wilayah dan waktu penelitian, populasi, sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi variabel operasional, teknik analisis data, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji sobel.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan menguraikan gambaran umum penelitian mengenai tentang perusahaan, , analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab terakhir meliputi dari kesimpulan, dan saran saran bagi penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Teori Resource Based View

Pada Teori *Resource Based View* (RBV) memaparkan tentang suatu yang dimiliki oleh semua perusahaan yaitu mengenai sumber daya yang ada didalam perusahaan dan cara bagaimana perusahaan untuk memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Wernerfelt, memberikan penjelasan bahwa dilihat dari pandangan RBV, perusahaan dapat melakukan persaingan yang lebih unggul dan memperoleh kinerja keuangan yang baik dengan cara memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset startegis yang penting seperti aset yang berwujud dan tidak berwujud. Salah satu cara untuk mencapai keunggulan kompetitif menurut Newbert (2007), sebagai perusahaan harus dapat mengoptimalisasikan dengan menggunakan dan menumbuhkan sumber modal perusahaan misalnya intellectual capital. Memiliki sumber daya unggul suatu perusahaan dapat berada pada keunggulan dari pesaingannya. Menurut Fiouni (2007) teori RBV melihat perusahaan menjadi sekumpulan sumber daya dan kemampuan. Setiap perusahaan memiliki sumber daya dan kemampuan yang berbeda-beda dengan pesaing perusahaan sehingga menjadi keuntungan didalam kompetitif (Widagdo et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tentang teori *resource based view* (RBV), dapat disimpulkan bahwa konsep teori resource based view merupakan suatu ciri khas dari setiap perusahaan yang memiliki sumber daya dan kemampuan

yang ada pada perusahaan tersebut. Sumber daya ini dapat dioptimalisasikan oleh perusahaan untuk modal melakukan persaingan sehat dengan perusahaan lain. Salah satu caranya dengan *intellectual capital*, artinya mampu menciptakan nilai perusahaan dengan saling memberikan pengetahuan, informasi, teknologi, pengalaman, pembelajaran organisasi, hubungan komunikasi yang baik secara kolektif atau bersama-sama. Sehingga dengan *resource based view* menjadi peran penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan sebagai modal persaingan kompetitif yang unggul bagi perusahaan dengan perusahaan pesaing. Keunggulan ini dapat tercipta apabila sumber daya dan kemampuan perusahaan dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan maksimal.

2.1.2. Employee Engagement

a. Pengertian atau Konsep Employee Engagement

Kahn (1990) merupakan seseorang yang pertama kali memperkenalkan konsep engagement yang dicantumkan dalam artikelnya yang menjelaskan bahwa definisi keterlekatan kerja sebagai keterlekatan diri anggota di suatu perusahaan untuk peran pekerjaan mereka, dalam keterlekatan setiap individu mengidentikkan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan mengungkapkan emosional pada peran pekerjaan didalam perusahaan atau organisasi mereka. Pengertian keterlekatan kerja karyawan yang dipaparkan oleh Glazer and Erofeev (2009) mengibaratkan bahwa *employee engagement* kata lain adalah *worker engagement*, yang diartinya menjelaskan tingkat pengukuran perkiraan karyawan aktif yang dapat mengatur dan melaksanakan diri terhadap pekerjaannya juga dikatakan dengan *worker engagement*. Sedangkan pendapat lain teori *employee engagement*

dari Robbins et al., (2011) dan menurut Robbins & Judge, (2015) menjelaskan *employee engagement* yaitu suatu keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme individual karyawan dengan kerja yang mereka lakukan di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sentosa (2012) *Standard Chartered Bank's Corporate Leadership Council 2004* dalam memberikan penjelasan tentang *employee engagement* yaitu seseorang karyawan yang memiliki rasa setia kepada organisasi yang dijalani, untuk menjalankan konsekuensi berkomitmen kepada organisasi karyawan dapat bekerja keras dan adanya keinginan bertahan dan tinggal di organisasi tersebut. (Wulandari, 2021).

Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan individu yang puas yang memiliki antusiasme untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat memiliki semangat untuk pekerjaan mereka, merasa mendalam hubungan dengan perusahaan dan memiliki energi atau perhatian yang mendalam terhadap pekerjaan. Keterlibatan karyawan adalah konstruk multidimensi yang mengacu pada bersemangat, terinspirasi, energik, antusias, gigih, fokus, dan positif secara emosional individu yang memanfaatkan atribut pribadi mereka, bersama dengan kognitif dan afektif mereka evaluasi pekerjaan untuk mengarahkan kinerja tugas mereka ke arah mencapai tujuan organisasi (Arifin et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat terdahulu diatas yang telah memaparkan tentang konsep *employee engagement*, bahwa dapat didefinisikan *employee engagement* merupakan bentuk suatu keinginan atau hasrat seorang karyawan yang mengungkapkan atau mengekspresikan diri mengenai pekerjaan yang dilakukan

didalam perusahaan atau organisasi. Hasrat karyawan tersebut dapat direalisasikan secara berbeda-beda, baik melalui fisik, mengungkapkan emosi dan secara kognitif.

b. Kategori Employee Engagement

Kategori *employee engagement* yang diperoleh dari Wulandari (2021), berdasarkan yang dipaparkan oleh Engagement Gallup Organization (2004) dalam Lewiuci (2016) dan dari Sentosa (2012) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu:

- 1) *Engaged* karyawan merupakan termasuk karyawan tipe pembangun, karena karyawan tersebut sudah engaged (terikat) didalam organisasi mereka. Pada karyawan yang sesuai dengan kategori ini biasanya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan kinerja yang tinggi dan dapat dimaksimalkan untuk menuntaskan pekerjaan. Karyawan tipe pembangun ini akan bekerja secara maksimal kepada perusahaan yang dijalaninya dengan memberikan segala kekuatan dan energinya untuk mengembangkan talenta atau skill pada diri sendiri. Tipe karyawan ini memiliki ciri-ciri yang mendasari pada setiap karyawan. Mengenai kriteria umum engaged ialah ketika bekerja seseorang memiliki komitmen dan produktifitas terhadap pekerjaan yang direalisasikan dengan sikap semangat, bergairah dan selalu berantusias sehingga muncul loyalitas yang kuat terhadap pekerjaanya. Kesuksesan karyawan dapat tercipta dari dorongan emosi yang tinggi dan memiliki kesetiaan di tempat bekerja (Wulandari, 2021).
- 2) *Not Engaged* adalah tipe karyawan yang tidak terikat, artinya tipe karyawan yang biasanya hanya fokus terhadap tugas yang dijalaninya dibandingkan

pencapaian tujuan dari pekerjaan di perusahaan itu sendiri. Karyawan tipe ini biasanya mengerjakan tugas sesuai dengan gaji atau sesuatu yang dibayarkan atas pekerjaan yang sesuai dengan perjanjian oleh perusahaan kepada mereka. Karyawan tersebut tidak mempunyai energi lebih saat bekerja biasanya cenderung untuk mencapai hasil atau target dari tugas tersebut dan hanya menunggu perintah dari atasan tanpa ada keinginan yang maksimal untuk berkontribusi mencapai tujuan organisasi (Wulandari, 2021)

3) *Actively Disengaged* adalah tipe karyawan tidak terlekat dan tipe karyawan yang melepaskan diri secara aktif. Artinya karyawan tipe ini jika mereka memiliki tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan maupun organisasi, mereka akan menunjukkan atau mengungkapkan perasaan kurang puas, tidak senang maupun tidak bahagia yang diungkapkan secara langsung atau terbuka kepada perusahaan. Karyawan yang sesuai kriteria ini seringkali dapat mengutarakan opini atau pendapat, dan mengkritik dengan berani kepada organisasi apabila terdapat hal negatif didalam perusahaan (Wulandari, 2021).

c. Indikator Employee Engagement

Teori *Employee Engagement* memfokuskan pada teori *employee engagement* oleh Schaufeli et al., (2002) yang terdiri dari tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Penjelasan setiap elemen tersebut dipaparkan sebagai berikut:

1) *Vigor*

Menurut Wulandari (2021) *vigor* merupakan keterikatan karyawan yang dapat dilihat dan diungkapkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika

karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Ciri-ciri *vigor* cenderung ditandai dengan kekuatan dan resiliensi atau ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, mengoptimalkan energi yang dimiliki, adanya sifat berani ketika mulai usaha dengan semua kekuatan tenaga, selalu bersungguh-sungguh pada pekerjaannya dengan mempunyai rasa keinginan, kemauan serta harapan dan kesediaan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan hasil yang maksimal pada setiap pekerjaan, hal ini merupakan karyawan apabila menghadapi berbagai kesulitan pada pekerjaannya dapat diatasi dengan gigih, memiliki semangat tinggi, tidak mudah menyerah, dan terus bertahan. Maka berdasarkan ciri-ciri tersebut yang menandai elemen *vigor* ialah aktivitas dan energi seseorang yang maksimal dalam bekerja yang ditandai selalu siap tekun, memiliki mental yang kuat dan energi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan walaupun dalam situasi menghadapi kesulitan bekerja.

2) *Dedication*

Menurut Wulandari (2021), *dedication* merupakan keterikatan karyawan yang diungkapkan dengan melakukan pekerjaan yang penuh dengan emosional. Karyawan yang selalu antusias dalam bekerja mempunyai rasa kebanggaan diri dengan pekerjaan yang dilakukan dan bangga dengan organisasi tempatnya bekerja merupakan gambaran dari *dedication*. Pada Tipe karyawan *dedication* merupakan tipe yang tetap terinspirasi dan selalu tekun, tanpa adanya perasaan ancaman dengan berbagai tantangan yang dihadapi dalam pekerjaannya. Dedikasi atinya memiliki komitmen, sikap gigih dan terus berusaha untuk menuju keberhasilan dengan kekuatan seseorang terhadap pekerjaannya agar selalu antusias, dapat menginspirasi, memiliki rasa signifikansi, ketika terdapat masalah tidak menyerah

dan dapat menyelesaikan tantangan kerja sehingga timbul rasa kebanggaan diri terhadap pekerjaannya.

3) *Absorption*

Absorption didefinisikan sebagai keterlekatan karyawan yang memberikan perhatian penuh dalam pekerjaannya yang digambarkan dengan perilaku karyawan terhadap organisasinya. *Absorption* dapat menggambarkan keadaan bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan, dengan pekerjaan, ketika melaksanakan tugas harus dengan konsentrasi tinggi, dan serius saat menjadi karyawan di perusahaan. *Absorption* ditandai dengan ketika karyawan melakukan pekerjaannya terdapat adanya konsentrasi penuh dan sudah terbiasa didalam pekerjaannya, sehingga saat bekerja waktu yang dilewati beralih cepat serta jika terdapat kesulitan bekerja seseorang dapat mengatasi diri terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan dukungan dari dalam perusahaan terdapat peluang untuk menjadi karyawan di titik yang profesional dalam bekerja (Wulandari, 2021).

2.1.3. Knowledge Sharing

a. Pengertian *Knowledge Sharing*

Menurut de Vries et al., (2006) berbagi pengetahuan adalah suatu proses yang dilakukan individu saling bertukar pengetahuan untuk menciptakan pengetahuan yang baru dengan bentuk model tacit dan eksplisit. Menurut Nawawi, *knowledge sharing* tidak hanya sekedar berbagi, tetapi juga “kolaborasi”. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat diukur dari peranan budaya yang menjadi faktor penting dan berperan dalam menjalankan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi (Sulhan et al., 2022).

Knowledge menurut Filemon A. & Uriarte JR (2008) melanjutkan memproses suatu informasi, dan akan muncul kemampuan menjadi suatu pengetahuan atau *knowledge*. Pola hubungan yang tercipta dari seseorang dan data dapat memproses adanya suatu informasi, dan apabila seseorang dapat memahami dan sadar mengenai hubungan pola implikasinya maka muncul suatu pengetahuan. Namun *knowledge* dapat tercipta tidak hanya dari sekedar konteks informasi tetapi kemungkinan bisa menciptakan konteks lainnya (Andika, 2015).

Lumbantobing (2016) mengartikan defisini dari *knowledge sharing* yaitu sebagai suatu proses mengirim, menyalurkan pengetahuan yang dilakukan dengan teratur maupun sistematis menggunakan cara dari media yang beragam kepada seseorang ke orang lain, ataupun juga dapat dari organisasi ke organisasi lain atau bermacam-macam. Indikator *knowledge sharing* adalah *knowledge donating* dan *knowledge collection* (Isili et al., 2022).

Menurut Nugroho (2020) Pada organisasi terdapat dua macam bentuk proses menyalurkan pengetahuan yaitu yang pertama pengetahuan yang ditransfer secara sengaja dan tidak disengaja. Pada bentuk transfer disengaja menggunakan cara yang tertulis biasanya melalui laporan, memo dan lainnya, kemudian training dan pendampingan untuk berdiskusi, dan perputaran bagian kerja. Sedangkan pengetahuan yang tidak disengaja biasanya dapat melalui dari kegiatan bertukar cerita, relasi pekerjaan, dan tugas.

Berdasarkan pengertian *knowledge sharing* dari para pendapat diatas, bisa disimpulkan bahwa *knowlwdge sharing* merupakan bentuk penyaluran suatu informasi yang dikelola menjadi suatu pengetahuan yang berguna dan bermanfaat

bagi diri sendiri maupun orang lain. Pengetahuan ini dapat disampaikan melalui berbagai macam media oleh karyawan melakukan dari satu dengan karyawan lainnya atau dengan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya yang membutuhkan pengetahuan tersebut.

b. Indikator *Knowledge Sharing*

Penelitian ini merujuk pada indikator *knowledge sharing* menurut (De Leeuw van Weenen, 2002) menyatakan untuk mengukur *knowledge sharing* dibutuhkan indikator sebagai berikut:

1) *Donating knowledge*

Kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mentransfer pengetahuan, yang memiliki arti saling bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain dengan modal intelektual dari pribadi seseorang (Hardono & Setiawan, 2021).

2) *Collecting knowledge*

Indikator ini merupakan pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan dari proses pengumpulan pengetahuan dan informasi yang mampu diperoleh oleh karyawan dengan berkonsultasi pada jaringan orang lain sehingga dapat memiliki pengetahuan baru. Dari kedua indikator terdapat perbedaan dalam proses transfer pengetahuan yaitu pada *donating knowledge* artinya lebih aktif untuk bertanya mendapatkan pengetahuan sedangkan *collecting knowledge* artinya menerima information yang sifatnya pasif (Hardono & Setiawan, 2021).

2.1.4. Employee Performance

a. Pengertian Employee Performance

Pengertian *performance* dari paparan Ardiansyah & Budiono (2022), *performance* merupakan suatu gambaran mengenai strategi perusahaan dalam merencanakan dan merancang visi, misi, sasaran perusahaan agar dapat tercapai dan terwujud dari suatu kebijakan yang ada dalam perusahaan sehingga dinamakan dengan *performance*. Menurut Dewi (2012) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang telah tercapai dari tanggung jawab dan wewenang individu karyawan dalam jangka waktu tertentu (Laura, 2019). Kinerja menurut Brahmasari (2008) adalah realisasi rencana kerja yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan dari suatu perusahaan atau institusi untuk memperoleh pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan memperoleh prestasi kerja (Putu et al., 2021).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tugas yang dilakukan oleh seseorang. Pendapat lain menurut Mathis (2006) mengemukakan bahwa yang mendasari dari kinerja karyawan adalah tentang apa yang dilaksanakan atau karyawan yang tidak melakukan hal itu. Kemudian Hasibuan (2001) mendefinisikan mengenai kinerja karyawan adalah seseorang karyawan yang memperoleh hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hasil kerja kecakapan saat bekerja, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu bekerja. Kinerja karyawan artinya menggabungkan adanya tiga faktor utama yaitu kemampuan berminat pekerja dan penerimaan tanggungjawab tugas, serta peran motivasi pekerja. Karyawan memiliki kesempatan untuk memperbesar prestasi, apabila menguasai dari ketiga faktor di atas (Girikallo & Tahirs, 2022).

Pengertian *employee performance* atau kinerja karyawan telah dijelaskan diatas menurut berbagai pendapat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee performance* adalah suatu wewenang atau tanggungjawab pekerjaan yang dilakukan dari setiap karyawan pada perusahaan sehingga menciptakan hasil yang memberikan dampak untuk dirinya sendiri dan juga perusahaan.

b. Kategori Employee Performance

Adanya ciri kinerja karyawan yang perlu diperhatikan berhubungan dengan pandangan tradisional tentang kinerja karyawan ini, yang berfokus pada kuantitas dan kualitas keluaran yang dihasilkan pada suatu pekerjaan. Ciri kinerja karyawan dibedakan sebagai berikut: (1) berfokus pada kinerja karyawan pada pekerjaan atau tugas. Artinya kinerja karyawan berfokus pada pekerjaan atau tugas yang diberikan merupakan ciri kinerja karyawan lebih mementingkan tugas bekerja ditempat kerja daripada kinerja keseluruhan karyawan. Kemudian ciri kedua (2) berfokus pada hasil tugas yang dicapai oleh seorang karyawan daripada perilaku karyawan. Berarti perilaku karyawan dalam hal sejauh mana perilaku memfasilitasi atau mengganggu pencapaian tujuan organisasi secara tidak langsung mencerminkan hasil pencapaian dan memberikan pandangan yang lebih rinci tentang karyawan (Pawar, 2019).

c. Indikator Employee Performance

Mathis & Jackson (2010) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Kualitas hasil pekerjaan

Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari hasil nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memperoleh nilai baik atau tidak

2) Ketepatan Waktu

Ketika para karyawan menyelesaikan tugas, arti ketepatan waktu yang benar adalah tidak hanya untuk dapat melaksanakan pekerjaan agar cepat selesai, tetapi pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan dan ketepatan dari atasan perusahaan

3) Kehadiran

Kehadiran dalam bekerja memperlihatkan mengenai sikap semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan

4) Kemampuan bekerjasama

Pemimpin dan karyawan ataupun tenan kerja dapat berkolaborasi melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang employee performance yang diteliti oleh penulis dengan menggunakan variabel-variabel yaitu, *employee engagement* dan *knowledge sharing* yang pernah diteliti oleh para peneliti yang sudah ada. Maka dari itu dengan adanya penelitian terdahulu memberikan suatu referensi bagi penulis untuk membandingkan hasil yang berhubungan dari penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Metode	Hasil Penelitian & Implikasi/ Saran
1.	Chandra & Remiasa (2018) Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pt Intiland Grande	Jenis kuantitatif kausal dengan purposive sampling proses pengambilan teknik sample dan studi lapangan untuk mengumpulkan data	Terdapat hasil pengaruh positif signifikan <i>employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan di PT intiland Grande Saran : Setiap divisi didalam perusahaan diperlukan suatu

			aturan tertulis atau SOP untuk karyawan dan pemimpin sehingga dapat memaksimalkan bekerja supaya lebih sistematis dan teliti
2.	Gunawan & Wardana (2018) <i>Knowledge Sharing</i> Sebagai Mediasi Antara <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta	Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Data yang diperoleh adalah pengemudi Gojek yang mengisi angket penelitian	pengaruh langsung dan signifikan <i>employee engagement</i> terhadap <i>knowledge sharing</i> dan kinerja, <i>knowledge sharing</i> berpengaruh signifikan pada kinerja. Sehingga terdapat hasil pengaruh peran <i>knowledge sharing</i> sebagai penghubung atau dapat memediasi antara <i>employee engagement</i> terhadap kinerja pengemudi Gojek. Saran: Diperlukan pembentukan komunitas gojek bagi para pengemudi gojek untuk dapat dimanfaatkan dengan berdiskusi asking bertukar informasi untuk melakukan kegiatan <i>knowledge sharing</i>
3.	Praningrum & Febrianto (2019) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Kepahiang	Metode mendistribusikan kuesioner kepada karyawan dan manager PT Tunas Dwipa Matra	Penelitian memperoleh hasil positif dan signifikan antara <i>knowledge sharing</i> dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan Saran: Kegiatan aktivitas berbagi pengetahuan seperti

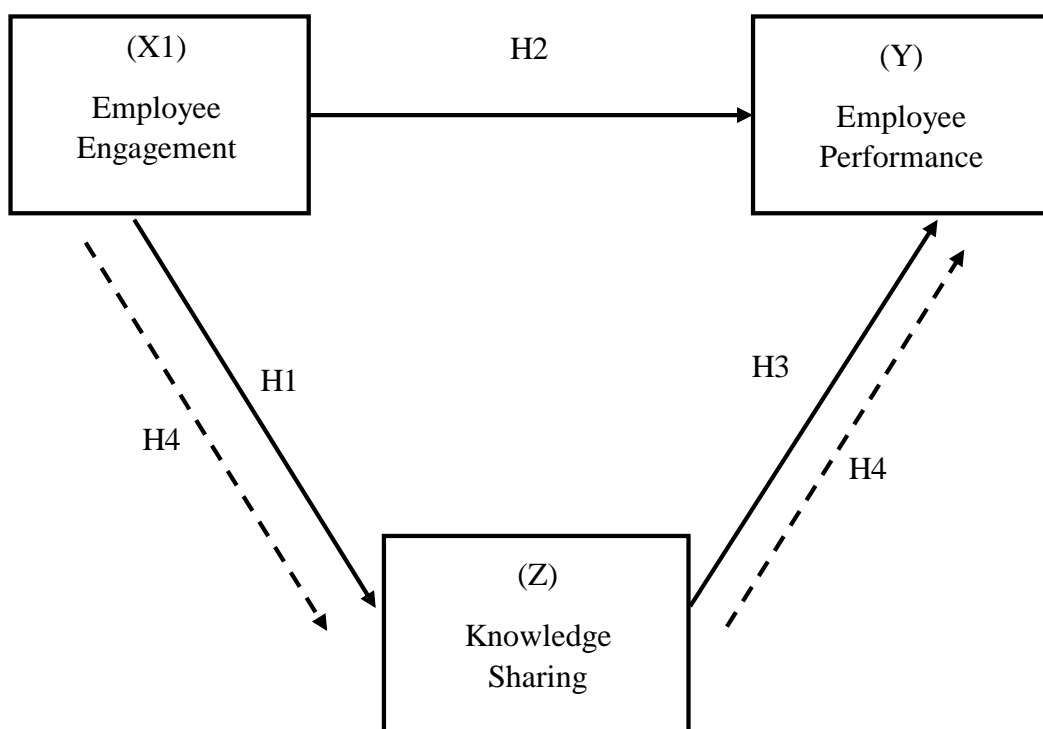
			pembagian tugas perlu ditingkatkan didalam perusahaan, baik dengan rekan kerja maupun atasan
4.	Nurdini & Firmansyah (2022) Apa Dampak Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Sarana Karya Bandung	Populasi sebanyak 33 karyawan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus untuk pengambilan data	Terdapat hasil positif <i>employee engagement</i> pada kinerja pegawai dengan nilai $R^2=0.430$, atau sama dengan 43% Saran : membentuk tatanan yang terstruktur dan menyusun secara rinci mengenai cara meningkatkan <i>employee engagement</i>
5.	Maulana et al., (2018) Analisis Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan	pendekatan kuantitatif Explanatory untuk menganalisis tujuan knowledge sharing	Adanya signifikansi antara <i>knowledge sharing</i> dengan kinerja karyawan hari Implikasi: perusahaan memberikan tawaran yang terurut dan kelanjutan dari berbagi pengetahuan
6.	Saadah & Rijanti (2022) <i>The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java</i>	Metode simple random sampling dan kuesioner online untuk proses mengumpulkan data. Analisis statistik menggunakan proses olah data dengan program komputer IBM SPSS Statistic Version 23	Nilai positif dan signifikan dari <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja Saran: Pimpinan Puskesmas Puskesmas Pati 1, Pati 2 dan Trangkil harus menciptakan kondisi yang baik untuk <i>knowledge sharing</i> karena terbukti mampu mendukung peningkatan kinerja.
7.	Cahyono et al., (2022) Pengaruh Employee Engagement Terhadap	Metode kuantitatif penelitian terdapat populasi berjumlah 77	Menghasilkan nilai thitung 5,188 > ttabel 1,681. yang artinya

	Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources (Hr) dan General Affair (Ga) Pt. Panarub Dwikarya Di Kabupaten Tangerang	karyawan yang dilakukan hanya 44 responden dari dengan teknik pengambilan sampel Random Sampling	<i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan
8.	Miftahkhus Salam & Sobirov (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Employee Engagement</i> , Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan <i>Knowledge Sharing</i> Sebagai Variabel Intervening 'Estudi Kasus Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang	Teknik sampel jenuh melalui kuesioner yang memperoleh data primer diisi oleh semua karyawan sebanyak 37 karyawan	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>knowledge sharing</i> Saran: Bagi Perusahaan, bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan mengetahui seberapa besar keterikatan karyawan kepada perusahaan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang maksimal
9	Meswantri & Awaludin (2018) <i>Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance</i>	Metode deskriptif kuantitatif pendekatan kausal dari jumlah sampel 237 responden	Diperoleh estimasi pengaruh <i>employee engagement</i> pada kinerja karyawan Saran: Perusahaan memperhatikan keterlekatan karyawan melalui kebijakan yang ada dalam perusahaan
10	Ahmed et al., (2020) <i>Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic</i>	Metode kuantitatif dengan non-probability sampling	Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>knowledge sharing</i> Saran: Manajemen universitas ini harus lebih fokus pada keterlibatan karyawan dan kemudian pada pengetahuan

			berbagi strategi karena hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak yang lebih besar kinerja organisasi
11	Memah et al., (2017) Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara	Penelitian asosiatif dengan teknik analisis kuantitatif	Adanya pengaruh dari <i>knowledge sharing</i> pada kinerja karyawan Saran : kinerja karyawan yang meningkat dapat melalui suatu program dari perusahaan untuk membentuk kegiatan berbagi pengetahuan atau <i>knowledge sharing</i>

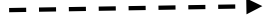
2.3. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



Keterangan Kerangka Penelitian

Pengaruh Langsung : 

Pengaruh Tidak Langsung : 

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian yang ada dinyatakan sebagai hipotesis. Jadi definisi hipotesis ialah suatu dugaan dan jawaban sementara yang diperoleh dari kalimat pertanyaan rumusan masalah penelitian. Maka terdapat empat hipotesis dari penelitian yang dilakukan ini, yaitu sebagai berikut:

1) Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Knowledge Sharing*

Diketahui hipotesis dari hasil penelitian dari Gunawan & Wardana (2018) yang meneliti variabel *employee engagement* memiliki pengaruh atau tidak pada *knowledge sharing*. Hasilnya *employee engagement* terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan pada *knowledge sharing* dan kinerja. Terdapat juga bahwa ada pengaruh signifikan dari *knowledge sharing* terhadap kinerja. Pada penelitian Miftahkhus Salam & Sobirov (2021) melakukan penelitian yang memperoleh hasil yaitu bahwa ada pengaruh nilai positif dari *employee engagement* terhadap *knowledge sharing*. Kemudian terdapat penelitian dari Ahmed et al. (2020) adanya pengaruh signifikan dan positif keterlibatan karyawan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui jawaban dugaan sementara penelitian ini yaitu:

H1: *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge Sharing* di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo

2) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance*

Dari penelitian terdahulu Chandra & Remiasa (2018) diperoleh bahwa variabel *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*. Memperoleh hasil yang menyatakan pengaruh positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande di Head Office. Kemudian menurut penelitian dari Cahyono et al., (2022) menunjukkan hasil penelitian adanya pengaruh yang signifikan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat hasil penelitian yang dilakukan peneliti lain oleh Gunawan & Wardana (2018) yang didalam penelitiannya memperoleh hasil terdapat pengaruh nilai signifikan *employee engagement* kinerja pada pengemudi Gojek yang ada di Yogyakarta. Dari hasil itulah apabila nilai *employee engagement* baik maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, sedangkan sebaliknya jika nilai *employee engagement* menurun berdampak pada kinerja karyawan yang tidak meningkat atau semakin rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui jawaban sementara penelitian ini yaitu :

H2 : *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee Performance* di PERUMDA Tirta Makmur Sukoharjo

3) Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance

Hipotesis ini dapat diketahui dari penelitian terdahulu yang melakukan penelitian mengenai *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Seperti penelitian yang dilakukan Praningrum & Febrianto (2019) yang mana terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *knowledge sharing* dan kepercayaan pada kinerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Kepahiang. Lalu diketahui

dari penelitian lainnya oleh Maulana et al. (2018) memaparkan berbagi pengetahuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pada penelitian yang dilaksanakan oleh Sàadah & Rijanti (2022), memperoleh hasil bahwa Terdapat nilai positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari ketiga penelitian tersebut dapat diketahui hipotesis sementara yaitu:

H3 : *Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PERUMDA Tirta Makmur Sukoharjo

4) Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* dengan Mediasi *Knowledge Sharing*

Hipotesis ini dapat diketahui dari penelitian terdahulu Gunawan & Wardana (2018) mengenai *knowledge sharing* dapat berperan menjadi penghubung atau mediasi pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini adalah memperoleh hasil peran mediasi *knowledge sharing* dapat menjadi penghubung berpengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pengemudi Gojek. Kemudian berdasarkan penelitian lain oleh Miftahkhus & Sobirov (2021) memperoleh hasil *employee engagement* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *knowledge sharing*. Maka dipaparkan hipotesis penelitian ini adalah :

H4 : *Employee engagement* berpengaruh terhadap *employee performance* dengan melalui mediasi *knowledge sharing* di PERUMDA Tirta Makmur Sukoharjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif, yang bentuknya angka maupun bilangan. Proses mengumpulkan data kuantitatif yakni melalui pengamatan langsung dan kuesioner yang didalamnya terdapat pernyataan dengan jawaban yang berbentuk angka, untuk data yang diperoleh diolah secara analisis statistik. Penelitian ini dilakukan untuk menelaah penelitian asosiatif kausal yang memiliki pengaruh antara dua variabel. Berdasarkan tingkat interpretasi, penelitian yang dilakukan ini merupakan termasuk pada penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yaitu menguji pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan *knowledge sharing* sebagai mediasi (Rizki et al., 2021).

3.2. Wilayah dan Waktu Penelitian

Wilayah peneliti mengumpulkan data lapangan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (Perumda) Tirta Makmur Sukoharjo yang berada di alamat Jl. Abu Tholib Sastrotenoyo 371 Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Penyusunan penelitian ini dilakukan oleh penulis dari bulan November 2022 hingga bulan Juni 2023.

3.3. Populasi, Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Rusiadi (2013), populasi artinya menarik suatu kesimpulan dari wilayah generalisasi yang meliputi objek maupun subjek yang diperhatikan oleh peneliti untuk menentukan kualitas dan kriteria tertentu yang dipahami. Mengenai definisi populasi yang sudah di paparkan diperoleh kesimpulan populasi merupakan semua ataupun seluruh sampel pada penelitian Sm et al., (2020). Berdasarkan data yang ada dilapangan populasi yang ada adalah semua karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang berjumlah 119 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan pemilihan objek atau subjek sebagai wakil dari seluruh populasi penelitian yang dipilih (Rizki et al., 2021). Teknik pengambilan sampel yang dipakai dari penelitian ini adalah menggunakan *non probability sampling*. Teknik ini merupakan teknik sampel yang mana setiap anggota populasi atau setiap unsur yang dipilih sebagai sampel terdapat adanya kesempatan atau peluang yang tidak sama. Elemen – elemen atau kriteria sampel oleh peneliti memilih data yang sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan penelitian. Pada setiap elemen kesempatan untuk menjadi elemen- elemen sampel tidak diketahui secara pasti dinamakan dengan *non probability sampling* (Haryanti, 2021).

Teknik pengambilan sampel untuk penelitian yang dilakukan peneliti ini dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Firmansyah et al., (2022), ketika berada dilokasi penelitian sebagai peneliti ingin memperoleh sampel sesuai penilaian tertentu untuk memilih

unit seperti dilihat dari orang, kejadian, dan organisasi. Sehingga *purposive sampling* didefinisikan sebagai pengambilan sampel yang sesuai penilaian, selektif dan subjektif. Pengertian *purposive sampling* adalah suatu teknik untuk menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang telah menjadi karyawan tetap diperusahaan. Kriteria tersebut harus terpenuhi untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel penelitian dengan pengukuran sampel *Rumus Slovin* menurut (Sugiyono, 2018), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Error Level (Tingkat Kesalahan)

Maka perhitungan rumus tersebut dapat diketahui jumlah sampel, yaitu:

$$n = \frac{119}{1 + 119(0,05)^2} = 91,7$$

Maka dapat diketahui jumlah sampel minimumnya adalah 91,7 maka dibulatkan peneliti akan menggunakan 92 sampel dari karyawan perumda Tirta Makmur Sukoharjo.

3.4.Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2017) data penelitian yang diperoleh bersumber dari data primer dan sekunder. Definisi data yang bersumber primer bersifat secara langsung yang artinya peneliti memperoleh dan mengumpulkan data dari sumber secara langsung. Kemudian peneliti mengumpulkan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung berarti sebagai sumber data sekunder. Kegunaan data yang tidak langsung ini untuk sebagai penunjang data primer dari informasi yang diperoleh, misalnya dari buku, penelitian yang telah dahulu dilakukan, kejadian studi kasus, dan kegiatan lainnya. Sumber data yang dipakai terdapat dua yaitu data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner terhadap karyawan di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan untuk penelitian. Sedangkan peneliti juga membutuhkan data yang secara tidak langsung dari buku, artikel, studi pustaka dan karya ilmiah.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan bantuan kuesioner. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner merupakan berbagai pernyataan maupun pertanyaan yang memiliki point nilai untuk dibagikan kepada responden agar dapat dijawabnya sehingga menjadi teknik pengumpulan data penelitian (Saputri et al., 2021). Caranya dengan memberikan secara terstruktur sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden yang berhubungan dengan tanggapan atau jawabannya terhadap berbagai variabel yang ada untuk diteliti. Menurut Pranatawijaya et al. (2019) kuesioner survey berbasis web bisa dimanfaatkan ketika peneliti mencari mengumpulkan data tanpa ada batasan ruang dan waktu, jadi

kuesioner yang dibagikan ke responden dapat diisi dari tempat manapun dan waktu kapanpun yang artinya melalui online berbasis web. Kuisisioner yang menggunakan dengan metode skala likert pernyataan menggunakan skala liker yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Kuisisioner tersebut terdapat 18 pernyataan mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing*.

3.6. Skala Pengukuran

Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan skala likert untuk teknik pengukuran data. Menurut Sugiyono (2017), skala likert sebagai alat untuk menentukan sebuah pernyataan maupun pertanyaan pada kuesioner yang mengukur mengenai sikap, pendapat, sudut pandang responden tentang fenomena masalah yang ada. Adanya skala likert responden dapat menentukan jawaban dari variabel yang telah dipisah menjadi bagian dari indikator variabel, terdapat instrument pada tiap indikator variabel sebagai penentu pertanyaan maupun pernyataan yang dapat diukur. Pada penelitian ini menggunakan sebuah skala Likert 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju digunakan untuk menilai persepsi responden untuk setiap item (Setyawan & Walter, 2018).

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

Skala Pengukuran Likert		
Keterangan	Kode Skala Likert	Skor Skala Likert
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.7. Variabel Penelitian

Menurut Ulfa (2021), dalam proses penelitian sangat dibutuhkan variabel untuk mendukung penelitian tersebut. Variabel memiliki faktor-faktor yang didalamnya terdapat suatu permasalahan yang diteliti yang berarti variabel penelitian sebagai objek yang diamati dalam penelitian. Variabel merupakan berbagai objek yang memiliki nilai bervariasi yang sifatnya dapat diukur dan diamati dalam penelitian. Variabel merupakan hal yang dipahami oleh peneliti untuk menarik kesimpulan mengenai segala bentuk sesuatu informasi dari hal tersebut. Penulis menggunakan macam-macam variabel untuk penelitian yaitu:

a. *Variable Independent* (Variabel Bebas)

Variabel independen dengan kata lain sebagai variabel bebas dan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan apabila suatu keadaan maupun nilai muncul maka akan memberikan keadaan atau nilai berubah ke hal lain. Variabel yang sebagai penyebab dan besar kemungkinan memiliki teoritis yang berpengaruh pada variabel lainnya dalam penelitian diartikan sebagai variabel independen. Variabel bebas biasanya dituliskan dengan simbol huruf X (Ulfa, 2021). Dalam penelitian kali ini dimenggunakan variabel independent yaitu variabel *Employee Engagement*.

b. *Variable Dependent* (Variabel Terikat)

Pengertian variabel dependent ialah termasuk variabel sebagai akibat atau yang dipengaruhi karena dari variabel bebas. Pada variabel ini dapat dikatakan sebagai variabel terikat yang nilainya terikat dari besaran variabel independen ini, yang akan terjadi adanya memberikan kesempatan pada berubahnya variabel

dependen (terikat) dengan besaran koefisien atau besaran perubahan dalam variabel independen. Pada penelitian yang dilakukan ini terdapat variabel dependen yaitu *employee performance* (Ulfa, 2021).

c. Variabel Mediasi

Variabel intervening atau mediasi adalah jenis variabel antara artinya variabel penyela berada ditengah yang berada ditengah antar variabel independen dan dependen maka tidak adanya pengaruh langsung munculnya variabel dependen. Variabel antara atau intervening variable adalah variabel yang menjadi antara hubungan variabel independen dan tak terikat atau dikatakan sebagai variabel penyela. Penelitian yang dilakukan terdapat variabel mediasi yaitu *knowledge sharing* (Ulfa, 2021).

3.8. Definisi Variabel Operasional

Pengertian mengenai definisi operasional variabel adalah proses meneliti cara mengukur variabel atau suatu batasan didalam penelitian. Definisi operasional (DO) dapat dipaparkan dengan berbagai bentuk kolom yang terdapat di tabel meliputi nama variabel, gambaran variabel, indikator yang digunakan. Definisi operasional perlu dipaparkan untuk memberi kemudahan dan menjaga kesesuaian pengumpulan data, terhindar dari perbedaan interpretasi serta adanya batasan ruang lingkup variabel (Ulfa, 2021).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel
Judul Penelitian : Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Yang Dimediasi Oleh *Knowledge Sharing*

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
<i>Employee Engagement</i>	Menurut Kahn (1990,) menjelaskan bahwa definisi keterlekatan kerja menjadikan sebagai anggota yang memiliki keterlekatan diri untuk memerankan pada pekerjaan di suatu perusahaan mereka, setiap pribadi karyawan keterlekatan menyamakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan mengungkapkan emosional pada peran pekerjaan didalam perusahaan atau organisasi mereka (Wulandari, 2021)	Lewiuci & Mustamu (2016) ; Schaufeli (2002) 1. <i>Vigor</i> Menandai elemen vigor ialah aktivitas dan energi seseorang yang maksimal dalam bekerja yang ditandai selalu siap, tekun, memiliki mental yang kuat dan energi tinggi untuk melakukan pekerjaan. 2. <i>Dedications</i> Dedikasi untuk menuju keberhasilan dengan kekuatan seseorang terhadap pekerjaannya agar selalu antusias, dapat menginspirasi, memiliki rasa signifikansi, ketika terdapat masalah tidak menyerah dan dapat menyelesaikan tantangan kerja sehingga timbul rasa kebanggaan diri terhadap pekerjaannya 3. <i>Absorptions</i> Sudah terbiasa didalam pekerjaannya, sehingga saat

		bekerja waktu yang dilewati beralih cepat serta jika terdapat kesulitan bekerja seseorang dapat mengatasi diri terhadap pekerjaannya.
<i>Knowledge Sharing</i>	Lumbantobing (2016) mengartikan bahwa defisini dari knowledge sharing yaitu sebagai suatu proses mengirim, menyalurkan pengetahuan yang dilakukan dengan taratur maupun sistematis menggunakan cara dari media yang beragam kepada seseorang ke orang lain, ataupun juga dapat dari organisasi ke organisasi lain (Isili et al., 2022) .	De Leeuw van Weenen, (2002) 1. Donating knowledge Merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mentransfer pengetahuan, yang memiliki arti saling bertukar dan berkomunikasi dengan orang lain 2. <i>Collecting knowledge</i> Pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan dari proses pengumpulan pengetahuan dan informasi yang mampu diperoleh oleh karyawan dengan berkonsultasi pada jaringan orang lain sehingga dapat memiliki pengetahuan baru (Hardono & Setiawan, 2021)

<p><i>Employee Performance</i></p>	<p>Pengertian dari kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja seseorang karyawan ketika mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan bersungguh-sungguh serta waktu dalam bekerja (Girikallo & Tahirs, 2022).</p>	<p>Mathis & Jackson (2010)</p> <p>a. Kualitas hasil pekerjaan dapat dilihat dari hasil nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memperoleh nilai baik atau tidak</p> <p>b. Ketepatan Waktu menyelesaikan tugas yang dituntut bukan hanya untuk melaksanakan pekerjaan agar cepat selesai, tetapi pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan dan ketepatan dari atasan</p> <p>c. Kehadiran Kehadiran dalam bekerja memperlihatkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan</p> <p>d. Kemampuan bekerja sama Pemimpin dan karyawan dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan.</p>
------------------------------------	---	--

3.9. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), Pengertian dari teknik analisis data adalah kegiatan pengelolaan data setelah dilakukan penelitian pengumpulan data yang sudah diperoleh dari responden yang diinginkan. Kegiatan analisis data ini meliputi mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, membuat

tabulasi menyesuaikan data dengan variabel dan jenis responden, menciptakan data tabulasi dari variabel, setiap variabel yang digunakan disajikan datanya, dan melakukan pengujian hipotesis dan menentukan jawaban dengan perhitungan penelitian. Penelitian ini melakukan analisis data menggunakan sistem SPSS Statistic 23.

3.9.1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan sebagai alat penelitian untuk proses pengumpulan data atau pengukuran objek dari suatu variabel penelitian. Ketika melakukan penelitian membutuhkan kebenaran yang valid dan konsisten dari suatu instrumen dan memperoleh ketepatan reliable dari data penelitian dengan tujuan mendapatkan kesimpulan data yang benar sesuai dengan keadaan (Yusup, 2018).

1. Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian untuk mengukur pernyataan kuesioner yang sah atau tidaknya suatu kuesioner yaitu dikatakan uji validitas. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner menyatakan akan dapat mengukur sesuatu oleh kuesioner tersebut. Uji validitas terdapat dasar pengambilan keputusan yakni:

- a. Apabila nilai rhitung lebih besar dari rtabel, adanya hubungan korelasi signifikan tiap pernyataan pada kuesioner penelitian dari seluruh point yang didapatkan, artinya item dari angket atau kuesioner dikatakan valid.
- b. Apabila nilai rhitung tidak lebih besar dari rtabel, tidak ada hubungan korelasi signifikan dari tiap pernyataan pada kuesioner penelitian dari seluruh point yang diperoleh, artinya item pada angket dinyatakan tidak valid (al Hakim et al., 2021).

2. Uji Reliabilitas

Uji instrumen penelitian alat untuk mengukur variabel yang mencakup indikator pada suatu kuesioner yaitu uji reliabilitas. Penelitian pada suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal apabila jawaban tanggapan seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan diketahui perbandingan hasil mengenai pertanyaan lain ataupun mengukur hubungan korelasi antar jawaban pertanyaan kuesioner. Realibilitas menggunakan alat ukur yaitu *Alpha Cronbach*. Jika nilai *alpha cronbach* $> 0,70$ atau 70% maka butir atau variabel tersebut *reliable* (Wulan Sari, 2021).

3.9.2. Uji Asumsi Klasik

4.1 Uji Normalitas

Menurut Mardiatmoko (2020), uji normalitas adalah bentuk uji menentukan hasil nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Nilai residual yang hasilnya terdistribusi normal artinya memiliki model regresi yang baik. Pengambilan hasil ketentuan model uji ini apabila dapat menyebar mendekati garis dan mengikuti garis diagonal sudah termasuk normal dan bisa dijadikan sebagai perkiraan variabel bebas serta sebaliknya. Selain ketentuan pengambilan hasil tersebut, dapat dengan cara metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov untuk menentukan uji normalitas. Karakteristik ketentuan dari uji normalitas ini adalah:

- Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Asym Sig 2 tailed) $> 0,05$

- Data tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Asym Sig 2 tailed) $< 0,05$

4.2 Uji Multikolinearitas

Hubungan antar variabel independent pada model regresi yang mendekati dan terdapat kondisi hubungan linier merupakan definisi dari pengujian multikolinearitas. Apabila semua maupun sebagian variabel independent ada fungsi linear yang sempurna maka model nilai regresi terjadi multikolinearitas. Kriteria untuk mengetahui adanya terjadi multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerancinya. Nilai regresi yang menyatakan tidak terjadi multikolinearitas nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ (Mardiatmoko, 2020).

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan kondisi dari varian residual yang terjadi ketidaksamaan pada model regresi yang dilakukan pengamatan. Metode pengujian menggunakan Uji Glejser. Pengujian variabel bebas dengan nilai absolute residual melalui uji regresi. Pengertian residual yaitu memprediksi selisih antara nilai variabel Y dengan nilai variabel Y, sedangkan arti absolute adalah semua bernilai positif. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian (Mardiatmoko, 2020).

3.9.3. Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) biasanya digunakan sebagai alat pengukuran kemampuan model penelitian untuk menjelaskan macam pada variabel dependen atau terikat. Bahwa Nilai R² yang menuju dekat satu ada arti kemampuan yang memberikan sebagian atau seluruh informasi dari variabel independent kebutuhan prediksi oleh variabel dependen (Dias & Indrawati, 2021).

3.9.4. Uji Hipotesis T

Tujuan melakukan pengujian T mengukur secara individual atau parsial dari suatu variabel independen untuk manerangkan pada variabel dependen. Kegunaan dari uji t adalah sebagai uji pada variabel independent apakah secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel dependen menurut Ghozali (2011). Ketentuan dalam uji t jika H_a diterima dan H_0 ditolak apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi (0,05) yang berarti variabel independen ada pengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan H_a ditolak dan H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi (0,05), yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.5. Analisis Jalur

Paparan dari (Ghazali, 2016) menyatakan bahwa analisis jalur sebagai metode untuk menguji adanya pengaruh intervening. Definisi uji ini ialah metode pengujian dari perluasan uji analisis regresi linier berganda. Analisis pemanfaatan analisis regresi untuk menjelaskan antar variabel yang memiliki hubungan kausalitas yang sebelumnya sudah ditentukan berdasarkan teori. Adapun persamaan matematis yaitu:

$$P1 : Y1 = a + \beta_1 X + e1$$

$$P2 \text{ dan } P3 : Y = a + \beta_2 X + \beta_3 Y1 + e2$$

X = Employee engagement

P1 = Jalur (path) 1

Y = Employee performance

P2 = Jalur (path) 2

Y1 = Knowledge Sharing

P3 = Jalur (path) 3

e1 = error 1

β_2 = Koefisien Jalur 2

e2 = error 2

β_3 = Koefisien Jalur 3

β_1 = Koefisien Jalur 1

a = Konstanta

3.9.6. Uji Sobel

Penelitian ini menggunakan uji sobel yang bertujuan untuk mengetahui variabel intervening berpengaruh atau tidak terhadap variabel independen dan dependen. Cara yang dilakukan untuk uji Sobel ini caranya menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Uji sobel dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa^2 + a^2 SEb^2}}$$

Keterangan:

Z = nilai kalkulasi sobel.

a = koefisien regresi dari variabel independen terhadap variabel intervening

sa = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independent terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi dari variabel intervening terhadap variabel dependen.

sb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

pengambilan ketentuan dari uji sobel apabila variabel mediasi atau intervening nilai kalkulasi nilai z hitung $> 1,96$ atau 96% tingkat kepercayaannya maka dinyatakan mampu secara signifikan dapat memediasi sebagai penghubung antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada perusahaan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo yang difokuskan pada karyawan yang bekerja di perusahaan itu. Pemerintah daerah Sukoharjo memiliki perusahaan air minum bersih yaitu Perumda Tirta Makmur Kabupaten Sukoharjo. Pemerintah daerah dapat melaksanakan penyediaan air minum dan dapat digunakan masyarakat sebagai tujuan untuk alat pelengkap dan pelaksana otonomi daerah dari Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Sehingga berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan juga Dasar Negara Pancasila dibentuk perusahaan yang menjaga kesatuan pembinaan ekonomi Indonesia yaitu PDAM yang sesuai pada prinsip ekonomi perusahaan. Maka dari itu perusahaan melakukan pelayanan kepada pelanggan dengan sistem kesatuan untuk terpadu, serasi dalam mengkoordinasi secara efektif dan efisien. Perumda memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat atau pelanggan yaitu pelayanan air minum bersih yang dilakukan secara adil, merata dan berkelanjutan serta sesuai syarat kesehatan. Tugas utama dari Perumda ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan mendukung kesehatan masyarakat dengan menyediakan air bersih yang dapat digunakan oleh masyarakat. Maka untuk memperoleh jumlah pelanggan yang semakin banyak dan mengatasi permasalahan dari masyarakat sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan umum dari segi administrasi pelayanan dan lainnya PDAM dapat bekerja dengan tertib dan baik untuk menciptakan pelayanan yang diterima masyarakat.

4.2 Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi Pekerjaan

Tabel 4.1 dibawah data responden yang termasuk kriteria karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan deskripsi devisi pekerjaan, yaitu

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi Pekerjaan

Karakteristik Devisi Pekerjaan			
No	Devisi Pekerjaan	Banyaknya	Presentase
1	Administrasi	28	30,4%
2	Hubungan Langganan	25	27,2%
3	Teknisi	39	42,4%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Penelitian ini memperoleh data karakteristik responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan devisi pekerjaan yang paling tinggi adalah devisi teknisi. Pada devisi teknisi diperoleh data sebanyak 39 responden dengan presentase 42,4%. Kemudian pada devisi administrasi diperoleh sebanyak 28 responden dengan presentase 30,4%. Serta devisi yang paling rendah adalah devisi hubungan langganan sebanyak 25 responden dengan frekuensi sebanyak 27,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.2 dibawah merupakan data responden yang kriterianya dari jenis kelimim yang ada pada karyawan Perumda Sukoharjo, yaitu :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Presentase
1	Laki-Laki	54	58,7%
2	Perempuan	38	41,3%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer,2023

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas, 54 responden dengan presentase 58,7%. yang termasuk kriteria laki-laki. Kemudian kriteria perempuan berjumlah 38 karyawan dengan nilai presentase 41,3%. Kriteria yang ada menandakan bahwa responden laki-laki dari karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo lebih banyak dari pada responden perempuan dengan nilai presentse 58,7% dibanding 41,3%.

3. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Pada Tabel 4.3 dibawah merupakan data kriteria dari responden karyawan di Perumda Sukoharjo diketahui melalui dekripsi usia responden, yaitu

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Usia			
No	Usia	Banyaknya	Presentase
1	<25 tahun	12	13,0%
2	25-30 tahun	20	21,7%
3	31-35 tahun	17	18,5%
4	36-40 tahun	13	14,1%
5	>40 tahun	30	32,6%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer,2023

Pengelompokan data tabel 4.3 adalah hasil dari penelitian kriteria usia responden yaitu paling sedikit pada usia <25 tahun berjumlah 12 responden, usia 25 s.d 30 tahun dengan jumlah 20 responden, responden usia 31-35 tahun sebanyak 17 responden, dan usia responden 36-40 tahun sebanyak 13 responden. Kelompok usia yang paling banyak total responden 30 diperoleh usia responden >40 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada tabel 4.4 dibawah merupakan data karakteristik responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan deskripsi pendidikan terakhir, yaitu

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik Pendidikan Terakhir			
No	Pendidikan	Banyaknya	Presentase
1	SLTP	5	5,4%
2	SLTA	42	45,7%
3	Diploma	14	15,2%
4	S1	31	33,7%
5	S2/23	0	0%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 4.4 diatas, terdapat 5 responden atau 5,4% presentase dari yang berpendidikan terakhir SLTP, tingkat pendidikan SLTA sebesar 45,7% atau ada 42 responden, tingkat Diploma responden 14 responden setara nilai persen yaitu 15,2%, responden S1 terdapat 31 responden sama persennya dengan 33,7%, responden S2/S3 tidak ada atau 0%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Tabel 4.5 dibawah merupakan data karakteristik responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan deskripsi lama bekerja, yaitu

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik Lama Bekerja			
No	Lama Bekerja	Banyaknya	Presentase
1	<1 tahun	0	0%
2	1-5 tahun	29	31,5%
3	6-10 tahun	33	35,9%
4	>10 tahun	30	32,6%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Dilihat data tabel 4.5 pada kolom awal dari bekerja selama <1tahun tidak diperoleh responden dengan presentase 0% atau 0 responden. Kemudian responden

yang bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 29 responden dengan presentase 31,5%, lama bekerja 6-10 tahun ada jumlah 33 responden sama nilai persennya 35,9%, dan kerja sudah dari >10 tahun berjumlah 30 responden nilai persennya 32,6%. Maka dari 100 responden terdapat 33 responden paling banyak yang bekerja dalam waktu 6-10 tahun setara dengan 35,6%.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pada Tabel 4.6 dibawah merupakan data karakteristik responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan deskripsi pendapatan, yaitu:

Tabel 4 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Karakteristik Pendapatan			
No	Pendapatan	Banyaknya	Presentase
1	<Rp 1.000.000	0	0%
2	Rp 1.000.000 - Rp 5.000.000	92	100%
3	>Rp 5.000.000	0	0%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 4.6 diatas diperoleh responden penelitian dari pendapatan selama bekerja di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Terdapat responden dengan pendapatan kurang Rp 1.000.000 sebanyak 0 responden atau sama nilainya 0%, responden berpenghasilan Rp 1.000.000 hingga Rp 5.000.000 sebanyak 92 responden sama presentase 100%, dan pendapatan diatas Rp 5.000.000 tidak ada atau 0 responden nilai persennya 0%. Maka responden yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan karakteristik pendapatan adalah 92 responden yang dominant perpenghasilan Rp 1.000.000 hingga Rp 5.000.000.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Pada Tabel 4.7 dibawah merupakan data karakteristik responden karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo berdasarkan deskripsi status kepegawaian, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik Kepegawaian			
No	Kepegawaian	Banyaknya	Presentase
1	Ya (Tetap)	92	100%
2	Tidak	0	0%
Total		92	100%

Sumber: Data Primer, 2023

Pada tabel 4.7 diatas, responden yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan kepegawaian karyawan tetap sebanyak 92 responden dan kepegawaian tidak tetap sebanyak 0 responden. Sehingga bisa diketahui kesimpulannya bahwa dari semua responden yang diperoleh sebanyak 92 responden merupakan status kepegawaian karyawan tetap dengan presentase 100%.

4.3 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017), Apabila data yang diperlukan dalam penelitian sudah dikumpulkan sesuai kriteria responden kegiatan selanjutnya adalah pengolahan data dengan teknik analisis data. Software untuk melakukan analisis data menggunakan sistem SPSS Statistic 23.

4.3.1. Pengujian Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011), uji validitas adalah pengukuran valid atau tidak validnya suatu kuesioner dalam penelitian. Uji validitas ini membandingkan rhitung

dengan $r_{tabel} df = n-2$, jika lebih besar nilai r_{hitung} daripada r_{tabel} berarti item per-angket dapat dinyatakan valid. Tabel hasil dari pengolahan uji validitas yaitu :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Employee Engagement (X)	X.1	0.796	0.361	Valid
	X.2	0.853	0.361	Valid
	X.3	0.710	0.361	Valid
	X.4	0.826	0.361	Valid
	X.5	0.769	0.361	Valid
	X.6	0.792	0.361	Valid
Knowledge Sharing (Z)	Z.1	0.588	0.361	Valid
	Z.2	0.766	0.361	Valid
	Z.3	0.636	0.361	Valid
	Z.4	0.653	0.361	Valid
	Z.5	0.669	0.361	Valid
	Z.6	0.616	0.361	Valid
Employee Performance (Y)	Y.1	0.743	0.361	Valid
	Y.2	0.746	0.361	Valid
	Y.3	0.769	0.361	Valid
	Y.4	0.861	0.361	Valid
	Y.5	0.814	0.361	Valid
	Y.6	0.556	0.361	Valid

Sumber: Data Primer SPSS 23, 2023

Dilihat tabel 4.8 pernyataan kuesioner variabel employee engagement, knowledge sharing, dan employee performance dapat dikatakan valid. Karena diperoleh pengukuran data r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{tabel} diperoleh dari data tabel product moment konsep dari two tail sig. 0,05 yaitu $df = 30-2$ dengan nilai 0.361.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menggunakan alat ukur yaitu Cronbach Alpha. Butir atau variabel tersebut reliable memiliki nilai alpha cronbach $> 0,70$

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
1	Employee Engagement	0.878	0.70	Reliabel
2	Knowledge Sharing	0.717	0.70	Reliabel
3	Employee Performance	0.836	0.70	Reliabel

Sumber: Data Primer SPSS 23, 2033

Tabel 4.9 diketahui memperoleh hasil setiap variabel yang ada pada penelitian dikatakan reliabel. Karena dari nilai cronbach alpha disetiap variabel diatas nilai standar reliabel yaitu 0.70. Pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai cronbach alphanya adalah 0.878. Kemudian variabel knowledge sharing diperoleh nilai cronbach alphanya adalah 0.717 dan pada variabel employee performance 0.836 nilai cronbach alphanya. Jadi dapat dietahui bahwa jawaban responden semuanya telah reliabel dan pertanyaan yang jawab konsisten disetiap variabel sehingga secara menyeluruh variabel penelitian dikatakan reliabel.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik Model I

a. Uji Normalitas

Menurut Mardiatmoko (2020), bentuk uji menentukan hasil nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak adalah uji normalitas. Nilai residual hasilnya terdistribusi normal artinya memiliki model regresi yang baik. Pengambilan hasil ketentuan model uji ini apabila dapat menyebar mendekati garis dan mengikuti garis diagonal sudah termasuk normal dan bisa dijadikan sebagai perkiraan variabel bebas serta sebaliknya. Selain ketentuan pengambilan hasil tersebut, cara metode Uji One Sample Kolmogorov Smirnov nilai signifikansi $>0,05$ untuk menunjukkan uji normalitas. Hasil model regresi I dari uji normalitas yaitu :

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Model Regresi I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35024997
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.083
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer SPSS 23, diolah 2023

Berdasarkan dari tabel tersebut diatas, diperoleh hasil pengujian normalitas model pertama dari *employee engagement* pada *knowledge sharing*. Pada ketetapan pengambilan hasil uji ini telah memperoleh signifikansi $>0,05$ yakni 0,120. Sehingga data X1 dan Z terdistribusi secara normal dengan dilakukan menggunakan SPSS.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa tujuan dalam pengujian multikolinearitas adalah menemukan model regresi terdapat hubungan atau ada kondisi hubungan linier dari antar variabel bebas. Apabila semua maupun sebagian variabel independent ada fungsi linear yang sempurna maka model nilai regresi terjadi multikolinearitas. Kriteria Pengambilan hasil untuk mengetahui adanya terjadi multikolinearitas diketahui nilai VIF dan Tolerancinya. Menyatakan nilai regresi tidak terjadi multikolinearitas jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ (Widana, 2020).

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi I

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.816	2.541		2.289	.024		
X Employee Engagement	.728	.097	.621	7.521	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Z Knowledge Sharing
 Sumber: Data Primer, diolah 2023

Pada tabel 4.11 diatas terdapat hasil dalam pengujian multikolinieritas *employee engagement* terhadap *knowledge sharing*. Nilai tolerance yaitu 1.000 dan VIF 1,000 . Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas gejala multikolinieritas tidak terjadi karena nilai Tolerance > 0,10 sedangkan < 10 nilai VIF. Maka dari dua ketentuan syarat pengambilan hasil tersebut yang sudah terpenuhi, *employee engagment* (X1) tidak ada gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dari macam residual yang terjadi ketidaksamaan model regresi yang dilakukan pengamatan. Metode pengujian menggunakan Uji Glejser. Pengujian variabel bebas dengan nilai absolute residual melalui uji regresi. Ketetapan pengambilan hasil adalah nilai signifikansi >0,05 antara variabel independen bersama absolute residual maka tidak ada gejala heterokedastisitas pada variabel penelitian (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.914	1.535		-.595	.553
X Employee Engagement	.106	.059	.187	1.804	.075

a. Dependent Variable: ABS_Res1
 Sumber: Data Primer SPSS, diolah 2023

Dilihat dari tabel 4.12 diatas bahwa nilai signifikan 0,075 antara *employee engagement* dengan variabel absolut residual. Pengambilan ketetapan syaratnya sudah sesuai yaitu gejala heterokedastisitas tidak ada terjadi karena diketahui dari nilai sig. 0,075 lebih dari 0,05 terhadap seluruh pengamatan di model regresi.

2. Uji Asumsi Klasik Model Regresi II

a. Uji Normalitas

Ketentuan pengambilan hasil cara nilai signifikansi >0,05 untuk menunjukkan uji normalitas. Hasil model regresi II dari uji normalitas yaitu:

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Model Regresi II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76791778
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.057
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Data diatas tabel 4.13, terdapat hasil pengujian normalitas model regresi II variabel *employee engagement* dan *knowledge sharing* pada *employee performance*. Pada ketetapan pengambilan hasil uji ini telah memperoleh signifikansi $>0,05$ yakni 0,200. Sehingga data X1, Z dan Y terdistribusi secara normal dengan dilakukan menggunakan SPSS.

b. Uji Multikolinieritas

Kriteria Pengambilan hasil untuk mengetahui adanya terjadi multikolinieritas diketahui nilai VIF dan Tolerancinya.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas Model Regresi II

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.687	1.977		3.382	.001		
X Employee Engagement	.282	.093	.278	3.016	.003	.614	1.628
Z Knowledge Sharing	.456	.080	.527	5.721	.000	.614	1.628

a. Dependent Variable: Y Employee Performance
 Sumber: Data Primer SPSS 23, diolah 2023

Pada tabel 4.14 terdapat tolerance dan nilai VIF dalam pengujian multikolinieritas variabel *employee engagement* dan *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Pada variabel *employee engagement* diperoleh nilai tolerance 0,614 dan nilai VIF 1,628. Pada variabel *knowledge sharing* diperoleh nilai tolerance sebesar 0,614 dan nilai VIF sebesar 1,628. Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas nilai tolerance lebih dari 0,10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas. Maka dari dua langkah penentuan di atas bahwa antara variabel

employee engagement (X1) dan variabel *knowledge sharing* (Z) gejala multikolinearitas tidak terjadi karena sudah memenuhi ketentuan uji multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Teknik pengujian Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variable-variabel bebas terhadap nilai absolute residual. Variabel independen bersama absolut residual tidak ada kejadian heteroskedastisitas karena sig. >0,05.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas Model Regresi II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.784	1.168		.672	.503
X Employee Engagement	.095	.055	.229	1.724	.088
Z Knowledge Sharing	-.075	.047	-.212	-1.595	.114

a. Dependent Variable: ABS_Res2
 Sumber: Data Primer SPSS 23, diolah 2023

Dilihat dari tabel 4.15 diatas bahwa bahwa nilai signifikan 0,088 antara *employee engagement* dan *knowledge sharing* 0,114 dengan variabel absolut residual. Pengambilan ketetapan syaratnya sudah sesuai yaitu gejala heterokedastisitas tidak ada terjadi karena diketahui dari nilai sig. 0,075 dan 0,114 lebih dari 0,05 terhadap seluruh pengamatan di model regresi

4.3.3. Uji Ketepatan Model

1. Uji Ketepatan Model Regresi I

a. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R²) biasanya digunakan sebagai alat pengukuran kemampuan model penelitian untuk menjelaskan macam pada

variabel dependen atau terikat. Bahwa Nilai R² yang menuju dekat satu ada arti kemampuan yang memberikan sebagian atau seluruh informasi dari variabel independent kebutuhan prediksi oleh variabel dependen (Dias & Indrawati, 2021).

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.379	2.363

a. Predictors: (Constant), X Employee Engagement
 Sumber: Data Primer SPSS 23, diolah 2023

Pada tabel diatas 4.16 merupakan model pertama ketepatan variabel *employee engagement* terhadap *knowledge sharing* diperoleh hasil nilai R-Square yaitu 0,386 setara 38,6%. Nilai R-Square dapat diambil keputusan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap *knowledge sharing* sebesar 38,6% sebagian 61,4% ada pengaruh dari oleh hal faktor lain yang menjadi model penelitian.

Uji Ketepatan Model Regresi II

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.537	.526	1.788

a. Predictors: (Constant), Z Knowledge Sharing, X Employee Engagement
 Sumber: Data Primer SPSS 23, diolah 2023

Dilihat tabel 4.17 merupakan model kedua ketepatan dengan variabel *employee engagement* dan *knowledge sharing* pada *employee performance* diperoleh R-Square yaitu 0,537 atau setara 53,7%. Maka dari nilai R-Square dapat diambil keputusan bahwa pengaruh *employee engagement* dan *knowledge sharing*

pada *employee performance* sebesar 53,7% dan sisanya 46,3% dari pengaruh hal faktor lain yang menjadi dalam model penelitian ini.

4.3.4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T) Model Regresi I

Tabel 4.18 Hasil Uji T Model Regresi I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5.816	2.541		
X Employee Engagement	.728	.097	.621	7.521	.000

a. Dependent Variable: Z Knowledge Sharing

Ketentuan dalam uji t jika t hitung lebih dari t tabel atau probabilitas dibawah sig. 0,05 dikatakan diterimanya H_a dan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh positif variabel independen pada variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas 4.18 adalah hasil uji T variabel *employee engagement* terhadap *knowledge sharing* memperoleh 7,521 t hitungnya dan nilai signifikannya 0.000. Rumus untuk penentuan mencari nilai t tabel yang digunakan ialah rumus $df = n - k - 1$ (jumlah data - jumlah variabel independent - 1). Model regresi I ditemukan ssejumlah 90 (92-1-1), jadi t tabel ada 1,987. Hasil nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dengan nilai $7,521 > 1,987$ dan hasil nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dimana kurang dari 0,05. Pada keputusan ini ada hipotesis satu (H_1) diterima, artinya *employee engagement* ada segi positif dan signifikan pada *knowledge sharing*. Apabila *employee engagement* nilainya semakin meningkat maka kegiatan *knowledge sharing* semakin tinggi juga.

2. Uji Parsial (Uji T) Model Regresi II

Tabel 4.19 Hasil Uji T Model Regresi II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.687	1.977		3.382	.001
X Employee Engagement	.282	.093	.278	3.016	.003
Z Knowledge Sharing	.456	.080	.527	5.721	.000

a. Dependent Variable: Y Employee Performance

Berdasarkan tabel diatas 4.19 merupakan uji t ada hasil variabel *employee engagement* dan *knowledge sharing* terhadap *employee performance*. Pada variabel *employee engagement* memperoleh hasil t hitung 3,016 dan nilai signifikannya sebesar 0.003. Hasil nilai t hitung lebih tinggi dari pada nilai t tabel dengan nilai $3,016 > 1,987$ dan hasil nilai signifikannya kurang dari 0,05 dengan nilai $0,003 < 0,05$. Keputusan pengambilan uji bahwa hipotesis satu (H2) diterima, artinya *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Apabila *employee engagement* nilainya semakin meningkat maka *employee performance* semakin tinggi juga. Kemudian pada tabel diatas 4.18 adalah terdapat juga hasil uji T variabel *knowledge sharing* terhadap *employee performance* memperoleh hasil t hitung 5,721 dan nilai signifikannya 0.000. Hasil nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dengan nilai $5,721 > 1,987$ dan hasil nilai signifikannya nilai $0,000 < 0,05$. Maka dari hasil uji T tersebut diperoleh keputusan bahwa hipotesis satu (H3) diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* pada *employee performance*. Apabila *knowledge sharing* nilainya semakin meningkat maka *employee performance* semakin tinggi juga.

4.3.5. Analisis Jalur

Paparan dari Ghozali (2013) menyatakan bahwa analisis jalur sebagai metode untuk menguji adanya pengaruh intervening. Definisi uji ini ialah metode pengujian dari perluasan uji analisis regresi linier berganda. Analisis pemanfaatan analisis regresi untuk menjelaskan antar variabel yang memiliki hubungan kausalitas yang sebelumnya sudah ditentukan berdasarkan teori..

1. Analisis Jalur Model Regresi I

Pada analisis jalur model I ini untuk menganalisis pengaruh variabel independent *employee engagement* (X) pada variabel mediasi *knowledge sharing* (Z). Bentuk analisis jalur model pertama dengan rumus $Z = a + \beta 1X + e1$

Tabel 4.20 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.816	2.541		2.289	.024
Employee Engagement	.728	.097	.621	7.521	.000

a. Dependent Variable: Knowledge Sharing

Tabel 4.21 Hasil Nilai R Square Analisis Jalur Model Regresi I

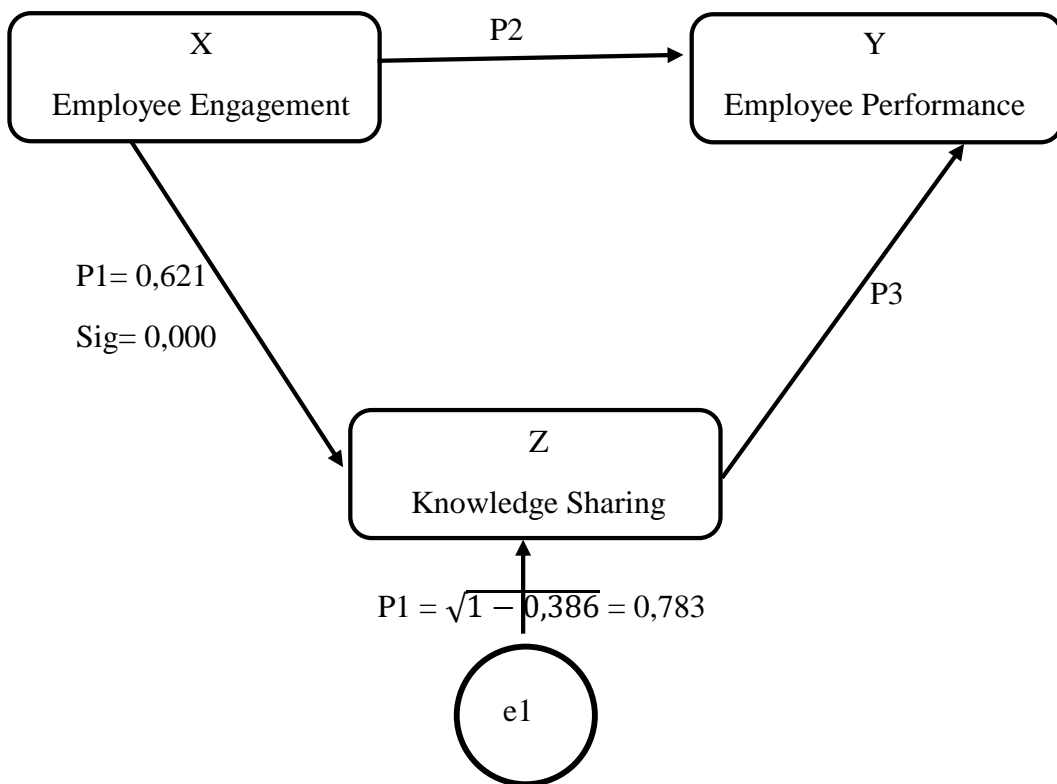
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.379	2.363

a. Predictors: (Constant), Employee Engagement

Pada tabel 4.20 diatas merupakan hasil model pertama yang secara langsung ada pengaruh dari analisis *koefisien path employee engagement* positif bernilai 0,621 terhadap *knowledge sharing* (P1) dan probabilitas signifikasinya bernilai 0,000.

Dari tabel 4.21 diatas hasil R square diperoleh hasil juga koefisien determinasi (R²) 0,386 setara sama persen 38,6% variable *employee engagement* mampu menjelaskan dari variabel *knowledge sharing* mengenai perubahan dan variasi. Bahwa untuk mengetahui nilai e1 untuk model regresi I diperoleh rumus $e1 = \sqrt{1 - R\ Square} = \sqrt{1 - 0,386} = 0,783$. Maka dari nilai e1 tersebut dapat dimasukkan ke dalam rumus model regresi I yaitu menjadi $Z = 5,816 + 0,728 X + 0,783$. Berikut diagram hasil analisis jalur model pertama yaitu :

Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur Model Regresi I



2. Analisis Jalur Model Regresi II

Pada model regresi II ini untuk menganalisis pengaruh variabel independent *employee engagement* (X) dan *knowledge sharing* (Z) terhadap variabel dependent *employee performance*(Y). Model analisis jalur regresi I ini dengan rumus $Y = a + \beta_2X + \beta_3Y_1 + e_2$.

Tabel 4.22 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.687	1.977		3.382	.001
Employee Engagement	.282	.093	.278	3.016	.003
Knowledge Sharing	.456	.080	.527	5.721	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Tabel 4.23 Hasil Nilai R Square Analisis Jalur Model Regresi II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.537	.526	1.788

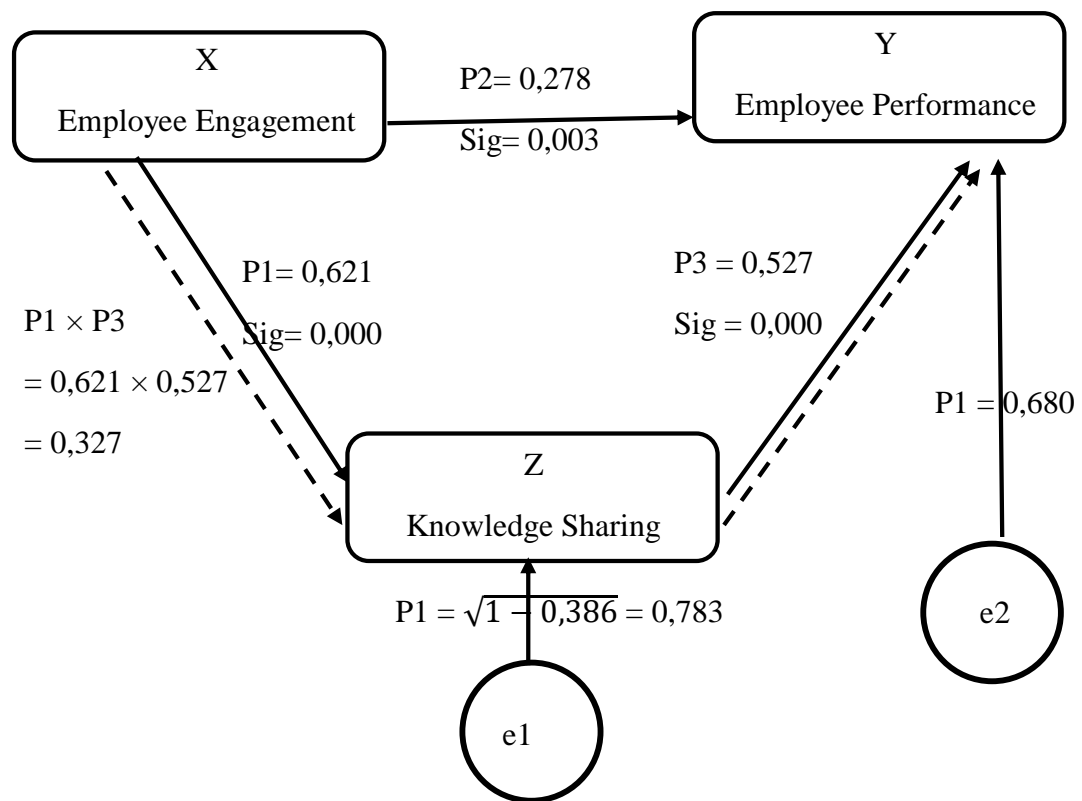
a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Employee Engagement

Pada tabel 4.22 diatas merupakan hasil model kedua yang secara langsung ada pengaruh dari analisis *koefisien path employee engagement* positif bernilai 0,278 terhadap *employee performance* dan probabilitas signifikasinya bernilai 0,003. Terdapat juga hasil secara langsung ada pengaruh dari analisis koefisien path *knowledge sharing* terhadap *employee performance* (P3) 0,527 (positif) dan probabilitas signifikasinya 0,000.

Sedangkan pada tabel 4.23 diatas hasil nilai R square diperoleh hasil juga koefisien determinasi (R²) sebesar 0,537 yang berarti sekitar 53,7% *employee*

engagement dan *knowledge sharing* mampu menjelaskan dari *employee performance* mengenai perubahan dan variasi.. Bahwa untuk mengetahui mengenai nilai e1 untuk model regresi I diperoleh rumus $e1 = \sqrt{1 - R Square} = \sqrt{1 - 0,537} = 0,680$. Maka dari nilai e1 tersebut dapat ditetapkan pada rumus model regresi I yaitu menjadi $Y = 6,687 + 0,282X + 0,456 Z + 0,680$. Berikut diagram hasil analisis jalur model kedua yaitu:

Gambar 4.2 Hasil Uji Analisis Jalur Model Regresi II



Berdasarkan diagram 4. 2 diatas terdapat pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari *employee engagement* terhadap *employee performance* melalui *knowledge sharing* sebesar 0,327 yang diperoleh dari hasil perkalian antara pengaruh langsung P1 dengan P3. Maka nilai pengaruh tidak langsung 0,037 > 0,278 nilai pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *employee*

performance. Oleh sebab itu, variabel mediasi Z (*Knowledge Sharing*) dapat memediasi atau mengantarai pengaruh X1 terhadap Y.

4.3.6. Uji Sobel

Tujuan menggunakan uji sobel yang untuk menganalisis variabel intervening dapat berpengaruh. Uji Sobel ini mengetahui kekuatan dilakukan dengan menguji tidak langsung variabel independent (X) kepada variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Rumus perhitungan uji sobel yaitu:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa^2 + a^2SEb^2}}$$

Diketahui :

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error
X terhadap Z	a 0,728	Sa 0,097
Z terhadap Y	b 0,456	Sb 0,080

$$\begin{aligned}
 Z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2)+(a^2SEb^2)}} \\
 &= \frac{(0,728)(0,456)}{\sqrt{(0,456^2 0,097^2)+(0,728^2 0,080^2)}} \\
 &= \frac{0,331968}{\sqrt{(0,207936)(0,009409)+(0,529984)(0,0064)}} \\
 &= \frac{0,331968}{\sqrt{0,0019564698+0,0033918976}} \\
 &= \frac{0,331968}{\sqrt{0,0053483674}} \\
 &= \frac{0,331968}{0,07313253311} \\
 &= 4,539265
 \end{aligned}$$

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Knowledge Sharing

Hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* ada pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* yang diperoleh dari uji hipotesis T model regresi I. Pada hasil analisis data uji T menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *employee engagement* sebesar 7,521 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan signifikan $0,000 < 0,005$. Nilai tersebut artinya bahwa nilai t_{hitung} nilainya diatas t_{tabel} ($7,521 > 1,987$) dan signifikan nilai dibawah 0,005. Maka diketahui penarikan kesimpulan pada karyawan Perumda Sukoharjo terdapat *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

Persamaan dari konsep teori *Employee Engagement* oleh Schaufeli et al., (2002) digunakan adanya tiga elemen meliputi *vigor, dedication dan absorption*. Keterikatan karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo dapat meningkatkan berbagi pengetahuan antar karyawan yang ada pada perusahaan umum air minum Tirta Makmur Sukoharjo. Sehingga hipotesis satu (H1) diterima, artinya adanya pengaruh nilai positif dan signifikan *employee engagement* terhadap *knowledge sharing*. Apabila *employee engagement* nilainya semakin meningkat maka kegiatan *knowledge sharing* semakin tinggi juga.

Penelitian dari Gunawan & Wardana (2018) memiliki kesamaan kesimpulan hasil ada pengaruh secara langsung dan bersignifikan antara *employee engagement* terhadap *knowledge sharing* dan kinerja karyawan. Setiap seseorang memiliki kepentingan dilingkup organisasi dari kegiatan berbagi pengetahuan untuk bisa meningkatkan skil dan persaingan yang kompetitif, menciptakan nilai

dalam organisasi, dan mempertahankan konsep saing sehat karena berbagi pengetahuan dapat menambah atau menginovasi seseorang yang ada di organisasi. Kemudian penelitian yang diteliti oleh Ahmed et al. (2020) yang mana keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *knowledge sharing*.

Maka kesimpulan sementara dari pembahasan diatas ditemukan hasil penelitian dari variabel *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Karena diperoleh dari hasil analisis data statistik uji T yang nilai koefisiennya positif diatas dari nilai t_{tabel} dan signifikannya dibawah 0,005. Serta dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang hasilnya sama dengan penelitian ini.

2. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance

Uji hipotesis T model regresi II hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap *employee performance* bernilai positif dan bersignifikan sehingga diperoleh adanya pengaruh. Pada hasil analisis data uji T menunjukkan nilai t_{hitung} variabel *employee engagement* 3,016 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikan ada $0,003 < 0,005$. Nilai tersebut artinya t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3.016 > 1,987$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,005. Maka kesimpulan yang ada *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Makmur Sukoharjo. Hubungan yang ada pada *employee engagement* bernilai signifikan antara kinerja karyawan berarti apabila *employee engagement* rendah yang terbentuk dari karyawan, berakibat akan tumbuh perilaku karyawan mulai dari tidak menerapkan system kerja efektif dan efisien, Sulit menciptakan perubahan

dalam organisasi karena karyawan yang sudah tidak tertarik, serta adanya perasaan kekhawatiran dari kegiatan evaluasi kinerja menurut Natalia et al., (2017)

Penelitian ini memiliki kesamaan konsep teori *Employee Engagement* oleh Schaufeli et al., (2002) yang digunakan ada tiga elemen yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Keterikatan karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo dapat mengembangkan kinerja dari karyawan yang ada di perusahaan umum air minum Sukoharjo. Sehingga hipotesis satu (H2) diterima, artinya bernilai positif dan signifikan *employee engagement* dengan *employee performance*. Apabila *employee engagement* nilainya semakin meningkat maka kegiatan *employee performance* semakin tinggi juga.

Kesamaan dari penelitian oleh Chandra & Remiasa (2018) dapat diketahui bahwa variabel *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Intiland Grande. Hasil Penelitian juga sejalan dari Natalia et al. (2017) *employee engagement* ada dampak positif signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan café premium di Kabupaten Pasuruan. Perusahaan meraih mencapai keberhasilan dari beberapa pendukung, salah satunya melalui kinerja karyawan yang ditingkatkan dari *employee engagement*.

Kesimpulan sementara dari pembahasan diatas ditemukan hasil penelitian dari variabel *employee engagement* memiliki pengaruh bernilai positif signifikan terhadap *employee performance* karyawan Perumda Sukoharjo. Karena diperoleh dari pengolahan data statistik uji T yang nilai koefisiennya positif > nilai ttabel

dan nilai signifikannya $<0,005$. Serta dibuktikan dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya hasilnya sama dengan penelitian ini.

3. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance

Berdasarkan hipotesis T model regresi II menyatakan *knowledge sharing* terhadap *employee performance* terdapat pengaruh positif dan signifikan yang diperoleh. Pada data uji T memaparkan hasil nilai t_{hitung} variabel *knowledge sharing* sebesar 5.721 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan bersignifikan bernilai $0,000 < 0,005$. Hasil tersebut artinya bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($5.721 > 1,987$) signifikan dibawah dari 0,005. Maka dapat menyimpulkan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Makmur Sukoharjo. Maka menunjukkan adanya kekuatan hubungan dan berpositif antara *knowledge sharing* dan kinerja karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Mendefinisikan ada pengaruh ditujukan untuk variabel bebas itu memiliki sifat positif berarti *knowledge sharing* yang semakin meningkat atau tinggi memberikan akibat menciptakan kinerja karyawan semakin tinggi juga (Memah et al., 2017).

Penelitian ini sesuai dengan konsep yang merujuk pada indikator *knowledge sharing* dari De Leeuw van Weenen (2002) memaparkan mengukur *knowledge sharing* dibutuhkan indikator yaitu *donating sharing* dan *collecting sharing*. Kegiatan berbagi pengetahuan karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo dapat mengembangkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan umum air minum Sukoharjo. Karyawan dapat meningkatkan kebiasaan berbagi pengetahuan agar informasi mengenai perkembangan pekerjaan dapat menyebar dari bagian satu ke

bagian lainya sehingga keseluruhan bagian atasan di dalam Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Sehingga hipotesis satu (H3) diterima, artinya *knowledge sharing* ada sifat positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Apabila *knowledge sharing* nilainya semakin meningkat maka kegiatan *employee performance* semakin tinggi juga.

Penelitian dari Praningrum & Febrianto (2019) yang mana terdapat hasil penelitian bahwa *knowledge sharing* ada pengaruh sifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tunas Dwipa Matra. Hasil ini memiliki makna bahwa menerapkan kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan kepada teman kerja telah bisa mendukung karyawan menggapai kinerja karyawan tinggi. Oleh sebab itu, pengetahuan mengenai pekerjaan pada masing-masing karyawan tidak terpendam didalam diri karyawan sehingga dapat mendorong pencapaian kinerja perusahaan.

Kesimpulan sementara dari pembahasan diatas ditemukan variabel *knowledge sharing* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Karena diperoleh dari hasil analisis data statistik uji T yang nilai koefiesiennya positif $>$ dari nilai ttabel dan nilai signifikannya $< 0,005$. Serta dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu yang hasilnya sama dengan penelitian ini.

4. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance Dengan Mediasi Knowledge Sharing

Berdasarkan hasil analisis uji jalur terdapat pengaruh tidak langsung variabel *knowledge sharing* dapat memediasi *employee engagement* dengan

employee performance. Pengaruh langsung ($X1 \rightarrow Y$) yakni $p2=0,278$ “lebih kecil” dari pengaruh tidak langsung ($X1 \rightarrow Y$ melalui Z) yakni $p1 \times p3=0,327$. Maka pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* bersifat pengaruh tidak langsung dengan melalui *knowledge sharing*. Kemudian dari hasil analisis uji sobel diketahui nilai Zhitung sebesar 4,539265 yang artinya nilai melebihi dari 1,96. Sehingga variabel mediasi Z *knowledge sharing* mampu memediasi atau dapat mengantari pengaruh *employee engagement* X terhadap *employee performance*.

Penelitian ini sesuai dengan konsep yang merujuk pada indikator *knowledge sharing* dari De Leeuw van Weenen (2002) mengatakan untuk mengukur *knowledge sharing* dibutuhkan indikator adalah *donating sharing dan collecting sharing*. Kegiatan berbagi pengetahuan karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo dapat memediasi *employee engagement* untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan umum air minum Tirta Makmur Sukoharjo. Sehingga hipotesis satu (H4) diterima, artinya *knowledge sharing* mampu memediasi hubungan *employee engagement* terhadap *employee performance*.

Penelitian sama dari Gunawan & Wardana (2018) mengenai peran mediasi dari *knowledge sharing* untuk *employee engagement* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian ini adalah mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* dapat memediasi pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pengemudi Gojek. Tingkat *knowledge sharing* yang tinggi dapat membentuk keterikatan karyawan yang kuat dan berakibat pada kinerja yang maksimal dari pengemudi Gojek. Hubungan yang ada pada *employee engagement* bernilai signifikan antara kinerja karyawan berarti apabila *employee engagement* rendah

yang terbentuk dari karyawan, berakibat akan tumbuh perilaku karyawan mulai dari tidak menerapkan system kerja efektif dan efisien, Sulit menciptakan perubahan dalam organisasi karena karyawan yang sudah tidak tertarik, serta adanya perasaan kekhawatiran dari kegiatan evaluasi kinerja.

Kesimpulan sementara dari pembahasan diatas ditemukan hasil analisis data dan hasil penelitian terdahulu bahwa variabel *knowledge sharing* memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar dari pada pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *employee performance*. Maka *knowledge sharing* dapat berperan menjadi mediasi dan perantara pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo.

Tabel 4 24 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2023

Hipotesis	Keterangan	Keofisien	T	Sig	Kesimpulan
Pengaruh Langsung					
H1	Employee Engagement Terhadap Knowledge Sharing	0.621	7.521	0.000	Diterima
H2	Employee Engagement Terhadap Employee Performance	0.278	3.016	0.003	Diterima
H3	Knowledge Sharing Terhadap Employee Performance	0.527	5.721	0.000	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung					
H4	Employee Engagement Terhadap Employee Performance dengan Mediasi Knowledge Sharing	0,327	-	-	Diterima

Tabel 4 25 Hasil Kesimpulan Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Koef.	Z	Sig	Kesimpulan
H4	Employee Engagement Terhadap Employee Performance dengan Mediasi Knowledge Sharing	-	4,539265	-	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2023

Manfaat atau implikasi yang dilakukan ini yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Employee Performance* Yang Di Mediasi Oleh *Knowledge Sharing*” adalah dapat memberikan salah satu bentuk peningkatan kinerja karyawan pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Sebagai manager perusahaan dapat membuat kebijakan tanpa ada anggaran dana tambahan bagi organisasi agar dapat meningkatkan kegiatan knowledge sharing pada setiap karyawan. Adanya berbagai kebijakan untuk mengembangkan segi ilmu untuk kemampuan diri dan mendorong karyawan agar mudah berbagi dan mewujudkan kegunaan pengetahuannya pada perusahaan. Berbagai kebijakan yang diperlukan karyawan seperti perusahaan membangun komunikasi sosial dan memperlancar interaksi bagi individu ataupun kelompok, menyediakan forum untuk berdiskusi bersama antar karyawan. Kebijakan tersebut dapat dikelola dan direalisasikan tanpa adanya anggaran dana untuk karyawan karena dapat dilakukan didalam jam bekerja. Sehingga dapat tercipta *knowledge sharing* melalui kegiatan tersebut kinerja dari karyawan dapat ditingkatkan di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo.

Organisasi lebih memperhatikan keterikatan karyawan yang dilakukan terhadap pekerjaannya agar termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan mampu meningkatkan kegiatan antar karyawan untuk saling berbagi pengetahuan

tentang pekerjaan yang ada pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Keterikatan karyawan dapat tercipta melalui kegiatan fun gathering bersama pimpinan dan karyawan. Sehingga dapat tercipta keterikatan karyawan melalui kegiatan tersebut supaya kinerja karyawan bias ditingkatkan di Perumda Tirta Makmur Sukoharjo.

Implikasi juga sama dengan implikasi pada penelitian yang sudah terlebih dahulu yaitu menurut Praningrum & Febrianto (2019) memberikan saran agar menciptakan pembagian tugas yang sesuai standar dan prosedur perusahaan dala, meningkatkan aktivitas *knowledge sharing* karyawan. Kemudian juga sesuai dengan implikasi penelitian dari (Memah et al., 2017) yaitu memperhatikan program *knowledge sharing* di perusahaan agar diperoleh peningkatan kinerja karyawan. Bagi perusahaan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan mengetahui seberapa besar keterikatan karyawan kepada perusahaan agar dapat tercapainya kinerja karyawan yang maksimal (Miftahkhus Salam & Sobirov, 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah penelitian yang sudah dilakukan penulis mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo diperoleh hasil kesimpulan yaitu:

1. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Hasil penelitian ini diperoleh dari nilai t_{hitung} variabel *employee engagement* sebesar 7,521 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Artinya bahwa nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} ($7,521 > 1,987$) dan nilai signifikan $<$ dari 0,005 jadi diketahui positif dan signifikan.
2. *Employee engagement* ada pengaruh sifat positif dan bersignifikan pada *employee performance* pada karyawan Perumda Sukoharjo. Hasil penelitian ini diperoleh dari nilai t_{hitung} variabel *employee engagement* sebesar 3,016 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikan $0,003 < 0,005$. Pada $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($3,016 > 1,987$) dan nilai signifikan $<$ 0,005 jadi artinya positif dan signifikan.
3. *Knowledge sharing* ada sifat pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Sukoharjo. Terdapat hasil diperoleh dari nilai t_{hitung} variabel *knowledge sharing* sebesar 5.721 sedangkan t_{tabel} 1,987

dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Hasil tersebut artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,721 > 1,987$) dan nilai signifikan lebih kecil dari $0,005$ maka jadi artinya positif dan signifikan.

4. Pengaruh *knowledge Sharing* dapat memediasi antara *employee engagement* terhadap *employee performance* pada karyawan Perumda Sukoharjo. Memperoleh hasil dari analisis jalur yang diperoleh nilai koefisien sebesar $0,327$ yang artinya adanya pengaruh tidak langsung antara *employee engagement* terhadap *employee performance* dengan melalui *knowledge sharing*. Kemudian dari hasil analisis uji sobel diketahui nilai Zhitung sebesar $4,539265$ yang artinya lebih besar dari $1,96$. Oleh karena itu, variabel mediasi *Z knowledge sharing* dapat memediasi atau dapat mengantari pengaruh *employee engagement X* terhadap *employee performance*.

5.2 Keterbatasan Masalah

Penelitian yang dilakukan ini mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo menemukan mengalami keterbatasan masalah, yaitu :

1. Membatasi penelitian untuk memfokuskan pada variabel *employee engagement*, *employee performance*, dan *knowledge sharing* untuk dilakukan penelitian pada karyawan Perumda Sukoharjo. Sehingga kemungkinan terdapat banyak variabel lain untuk dapat diteliti pada karyawan.
2. Mandapatkan hasil koefisien determinasi (R^2) yaitu $38,6\%$. Artinya bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh $38,6\%$ terhadap *knowledge sharing*

dan 61,4% sisanya terpengaruh oleh faktor atau variabel lain diluar dalam model penelitian ini.

3. Proses pengumpulan data hanya memanfaatkan alat kuesioner yang diisi setiap individu karyawan. Sehingga kebenaran data yang ada tidak diketahui secara pasti dilapangan.

5.3 Saran

Penelitian yang dilakukan ini mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *knowledge sharing* pada karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo memiliki beberapa saran, yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi diharapkan mampu menjaga hubungan keterikatan secara berkala antar dengan karyawan menjadi motivasi untuk mengembangkan kinerjanya dan mampu meningkatkan kegiatan antar karyawan untuk saling berbagi pengetahuan tentang pekerjaan yang ada pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo. Sehingga dapat tercipta keterikatan karyawan agar kinerja karyawan bias dioptimalkan di Perumda Sukoharjo.
2. Organisasi dapat membuat kebijakan baru agar kemampuan diri bisa ditingkatkan terhadap segi ilmunya dan mendorong karyawan agar mudah berbagi dan mewujudkan kegunaan pengetahuannya pada perusahaan.. Berbagai kebijakan yang di perlukan karyawan seperti perusahaan membangun komunikasi sosial yang baik dan memungkinkan individu ataupun kelompok untuk melancarkan interaksi, menyediakan forum untuk berdiskusi bersama antar karyawan. Sehingga dapat tercipta *knowledge sharing* melalui kegiatan

tersebut kinerja karyawan Perumda Tirta Makmur Sukoharjo dapat ditingkatkan.

3. Bagi para peneliti berikutnya dapat menjadi harapan menginovasi penelitian meliputi menambah atau mengganti variabel lain untuk meneliti kinerja karyawan, kemudian proses pengumpulan data yang lebih akurat dan proses pengujian olah data menggunakan software lain.
4. Bagi para peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian di perusahaan yang lebih besar populasinya dan pada karyawan yang banyak pegawai tetapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management*, 39(4), 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas Dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Laaroiba*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Andika, A. (2015). *Meningkatkan Knowledge Sharing Di Organisasi: Studi Literatur Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Knowledge Sharing: Vol. IX*. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/3/articles/486/submission/copyedit/486-1200-1-CE.pdf>
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16341>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Analysis of Bullying Effects on Job Performance Using Employee Engagement and Job Satisfaction as Mediation. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 9, Issue 6). www.ijicc.net
- Aulia, S., Muhammad, J., & Lindawati Kartika, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh

Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/820>

Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/17039>

Cahyono, Y., Hendy Riankusuma, R., & Wardana, W. (2022). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources (Hr) dan General Affair (Ga) Pt. Panarub Dwikarya Di Kabupaten Tangerang (Vol. 1, Issue 1)*. <https://jurnalunpri.ac.id/index.php/man/article/view/60>

Chandra, C., & Remiasa, M. (2018). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT Intiland Grande. *Jurnal Agora, AGORA Vol. 6, No. 1*.

Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, Vol. 05(01), 18–21. <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>

De Leeuw van Weenen, F. S. (2002). *Commitment knowledge sharing and the use of CMC: The relationship between three aspects in theory and practice*. the University of Amsterdam.

De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). *Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs*. *Communication Research*, Vol. 33 No.2, 115–135.

Dias, W., & Indrawati, L. R. (2021). Analisis Determinan Ketimpangan Pendapatan Di Provinsi Jawa Barat Tahun 2015-2020. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 10(2), 95–104. <https://doi.org/10.23960/jep.v10i2.268>

- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/211>
- Filemon A., & Uriarte JR. (2008). *Introduction to Knowledge Management*. ASEAN Foundation.
- Firmansyah, D., Pasim Sukabumi, S., & Al Fath Sukabumi, S. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS (Trans: Application of Multivariate Analysis Using SPSS)*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Ketujuh)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girikallo, A. S., & Tahirs, J. P. (2022). Analysis Of Employee Performance At PT. Hadji Kalla In Makassar. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 3, Issue 5). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Gunawan, H., & Wardana, A. W. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Antara Employee Engagement Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Dan Konseptual*, Vol 3, No 4, 411–424.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem*, 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hardono, S. A., & Setiawan, R. (2021). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Creativity Melalui Knowledge Sharing Dan Intrinsic Motivation Pada Stasiun Pengisian Dan Pengangkutan Bulk Elpiji Kabupaten

- Pasuruan. *Jurnal Agora*, Vol. 9, No. 2.
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/11718>
- Haryanti, S. (2021). *Pengantar Statistika I*. CV Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Isili, A. Y., Tewal, B., & Trang, I. (2022). The Effect Of Knowledge Sharing, Human Relations And Work Spirit On The Employee Performance Of Community And Village Empowerment Office Of North Sulawesi Province During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1438–1448.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39462>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Laura, N. (2019). Penerapan Dimensi Knowledge Sharing Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Sektor Wisata di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol 14. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Agora*, 4(2).
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/4738>
- Lumbantobing, P. (2016). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Knowledge Management Society Indonesia.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (10th ed.). Salemba empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Salemba Empat.
- Maulana, F., Sularso, A., & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 1*, 57–69. <https://doi.org/10.26905/jm>
- Memah, L., Jhonly, R., Sonny, P., & Kaparang, G. (2017). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/15687>
- Meswantri, M., & Awaludin, A. (2018). International Review of Management and Marketing Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 8(3), 36–44. <http://www.econjournals.com>
- Miftahkhus Salam, M., & Sobirov, B. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Islami Dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Bank Bri Syariah Kc Semarang*. <https://pdfs.semanticscholar.org/70dd/16546afc4ee73b93181bff9fcca5ee61508c.pdf>
- M. Yusuf, R., N. Taroreh, R., & G. Lumintan, G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurna Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, Vol.7 No.4*. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25429>

- Natalia, J., Rosiana, E., Manajemen Perhotelan, P., & Ekonomi, F. (2017). *Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'season Surabaya*.
- Nurdini, A., & Firmansyah, Y. (2022). What is the Impact of Employee Engagement on Employee Performance at the Mitra Sarana Karya Savings and Loan Cooperative Bandung. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(1), 477–494. <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima/index>
- Parlindungan, R. S. F. N. N. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. <Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Snk/Article/View/8353>, 278.
- Pawar, B. S. (2019). *Employee Performance and Well-being* (1st Edition). Routledge India DOI.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Praningrum, & Febrianto. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Kepahiang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 13 No. 3, 166–171. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA>
- Putu, I., Suthanaya, B., & Darmita, M. Y. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahana Rafting Di Kabupaten Karangasem (The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In Bali Mitra Wahana Rafting In Karangasem District)* (Vol. 22, Issue 2). <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/ekbis/article/view/841>
- Rizki, N., Zulaikha Wulandari, S., Irma Suryani, A., & Jenderal Soedirman Purwokerto, U. (2021). Pengaruh Workplace Friendship Dan Workplace Well Being Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee

- Engagement. In *Bisnis dan Akuntansi (JEBA)* (Vol. 23).
<http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/jeba/article/view/2858>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*.
- Robbins, Stephen. P., Judge, T., & Campbell, T. T. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson prentice hall.
- Sàadah, N., & Rijanti, T. (2022). The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java. *International Journal Of Social And Management Studies, Vo. 3, No. 1*. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i1.87>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Sentosa, C. T. E. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
www.Bayt.com,
- Setya Nugroho, C. (2020). Knowledge Sharings sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Lembaga Administrasi Negara). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP), Vol 6, No2*.
<https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2020.006.02.19>
- Setyawan, R. A., & Walter, F. (2018). Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert. In *Atapukan* (Vol. 54, Issue 1).
- Sm, A., Lubis, A., Si, M., & Sabrina, H. (2020). *Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan*.
<https://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/364>

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulhan, M., Mulidin, A., & Astutuik, W. (2022). Peran Work Productivity pada Pengaruh Knowledge Sharing Dan Perilaku Inovatif Terhadap Employee Performance. *Jurnal Sketsa Bisnis*, Vol. 9 No. 2, 204–213. <https://doi.org/10.35891/jsb.v9i2.3191>
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman* . <https://jurnal.stitbb.ac.id/index.php/al-fathonah/article/download/44/29>
- Vidhia, C. (2022). *Peran Manajemen SDM untuk Meningkatkan Organisasi* (Vol. 4). <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9162>
- Warmanto MB, F., & Noviant Thenu, H. (2009). Analisis Hubungan Antara Sikap, Norma Subyektif, Dan Kontrol Keperilakuan Yang Dirasakan Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Manajer: Studi Empiris Pada Perusahaan Di Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vo.1 No. 1.
- Widagdo, S., Rachmaningsih, E. K., & Handayani, Y. I. (2019). *Resource Based View Strategi Bersaing Berbasis Kapabilitas dan Sumberdaya* (I. Cakti, Ed.). Mandala Press.
- Wulandari, F. (2021). *Middle Range Theory Dalam Ilmu Manajemen SDM*. Gerbang Media Aksara.
- Wulan Sari, D. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Person-Job Fit dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru PNS MTs N 1 Kebumen 1*. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/463/>
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <http://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/jtjik/article/view/2100>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE YANG DIMEDIASI
OLEH *KNOWLEDGE SHARING*
(Studi Kasus Pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)

Assalammu'alaikum Wr Wb.

Bapak/Ibu/Saudara yang saya hormati,

Saya Farah Haibah, mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul "PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* YANG DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE SHARING* (Studi Kasus Pada Perumda Tirta Makmur Sukoharjo)".

Segala informasi yang diberikan kuisisioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan saudara/i untuk dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalammu'alaikum Wr Wb.

A. Petunjuk Pengisian:

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda centang (✓) pada jawaban yang anda pilih.:

- | | |
|------------------------|-------|
| 1 :Sangat Tidak setuju | (STS) |
| 2 :Tidak Setuju | (TS) |
| 3 :Netral | (N) |
| 4: Setuju | (S) |
| 5: Sangat setuju | (SS) |

Isilah sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dengan memberi tanda lingkaran pada kolom jawaban yang dianggap tepat.

B. Kuesioner Identitas Responden

Nama :

Divisi pekerjaan :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : <25 Tahun 25-30 Tahun 31-35 tahun

36-40 Tahun >40 Tahun

Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA/SMA/SMK Diploma

S1 S1/S3

Sudah bekerja selama : <1 Tahun 1-5 Tahun

6-10 Tahun >10 Tahun

Pendapatan : <Rp 1.000.000 Rp 1.000.000- Rp 5.000.000

>Rp 5.000.000

Apakah status kepegawaian anda sudah menjadi karyawan tetap di Perumda Tirta

Makmur Sukoharjo? : Ya Tidak

Employee Engagement						
No	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Vigor						
1	Saya dapat memberikan kontribusi secara optimal kepada perusahaan melalui pekerjaan yang sesuai dengan devisi saya					
2	Saya selalu gigih dan tidak menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.					
Dedication						
3	Saya memiliki rasa bangga berada dalam bagian perusahaan					
4	Saya selalu antusias dan terinspirasi dengan pekerjaan saya dalam melayani masyarakat dibidang jasa pelayanan air bersih (seperti melayani pelanggan dengan profesional, proses pemasangan air bersih yang benar, mengelola proses administrasi & keuangan pembayaran tagihan air)					

Absorption						
5	Saya selalu fokus dan berkonsentrasi tinggi pada pekerjaan saya dalam melayani masyarakat dibidang jasa pelayanan air bersih (seperti melayani pelanggan dengan profesional, proses pemasangan air bersih yang baik, mengelola proses administrasi & keuangan pembayaran tagihan air)					
6	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					

Knowledge Sharing						
No	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Donating Knowledge						
1	Saya berbagi informasi tentang pekerjaan kepada rekan kerja (seperti melayani pelanggan dengan profesional, proses pemasangan air bersih yang baik, mengelola proses administrasi & keuangan pembayaran tagihan air)					
2	Ketika berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan, saya tidak membedakan antara sesama rekan kerja.					
3	Saya senang berbagi pengetahuan pekerjaan dengan teman kerja					
Collecting Knowledge						
4	Saya perlu belajar tentang pekerjaan yang diluar divisi saya (seperti melayani pelanggan dengan profesional, proses pemasangan air bersih yang baik, mengelola proses					

	administrasi & keuangan pembayaran tagihan air)					
5	Saat mendapatkan pengetahuan baru dari divisi lain, saya mau menerapkannya					
6	Saya merasa percaya diri untuk bertanya didalam forum diskusi saat evaluasi kerja.					

Employee Performance						
No	Pernyataan	Jawaban Pernyataan				
		1	2	3	4	5
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kualitas Hasil Pekerjaan						
1	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja dan instruksi kerja yang ditentukan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang berbatas waktu dengan usaha maksimal					
3	Saya dapat menyelesaikan hasil pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan					
Kehadiran						
4	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
Kemampuan Bekerja Sama						
5	Bekerja sama dengan karyawan lain dapat meningkatkan target produktivitas pekerjaan saya					
6	Saya senang melakukan pekerjaan dengan tim kerja					

Lampiran 2 Jadwal Penelitian

No.	Bulan	Sep 2022				Okt 2022				Nov 2022				Des 2022			
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Penyusunan Proposal	√	√	√	√												
2	Konsultasi dan Revisi	√	√	√	√		√					√	√	√			

No.	Bulan	Feb 2023				Maret 2023				Apr 2023				Agst 2023			
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
3	Pendaftaran Ujian Seminar Proposal	√															
4	Ujian Seminar Proposal							√									
5	Pengumpulan Data									√							
6	Analisis Data												√				
7	Penulisan Akhir Naskah Skripsi															√	
8	Pendaftaran Ujian Munaqosah																√

No.	Bulan	Sep 2023				Okt 2023				Nov 2023				Des 2023			
		Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
9	Ujian Munaqosah		√														
10	Revisi Akhir			√													
11	Yudisium				√												

Lampiran 3 Hasil Data Tabulasi Penelitian

Data Tabulasi Variabel Employee Engagement

No. Resp	Employee Engagement (X1)						
	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	3	4	4	5	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	4	3	4	3	20
8	4	5	5	4	5	5	28
9	4	5	5	4	5	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	5	5	28
19	4	4	4	5	5	4	26
20	4	4	4	4	5	5	26
21	4	4	5	4	3	4	24
22	4	4	4	4	3	4	23
23	4	4	4	5	4	5	26
24	4	5	5	5	5	4	28
25	4	4	4	4	5	5	26
26	4	5	5	5	5	5	29
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	5	5	4	4	4	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	3	5	5	25
33	4	5	5	5	5	5	29

34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	5	4	5	26
36	4	5	4	4	4	4	25
37	3	4	4	4	5	5	25
38	4	5	5	5	5	5	29
39	3	4	4	5	4	5	25
40	3	4	5	5	4	4	25
41	4	4	4	5	5	4	26
42	3	4	5	4	4	5	25
43	5	5	4	5	5	4	28
44	3	4	5	5	4	4	25
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	5	5	5	5	28
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	4	5	5	29
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	5	3	3	5	24
51	4	4	4	4	4	4	24
52	3	3	2	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	5	5	5	27
55	4	4	2	3	4	4	21
56	5	4	4	4	4	4	25
57	4	5	5	4	4	5	27
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	5	4	4	5	26
60	5	5	5	5	3	4	27
61	4	4	4	3	3	4	22
62	4	4	4	4	4	4	24
63	5	5	5	4	3	4	26
64	5	5	4	3	3	4	24
65	4	4	3	3	3	5	22
66	4	4	4	4	4	3	23
67	5	5	5	5	5	4	29
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	5	5	5	5	28
70	5	5	5	4	4	4	27
71	5	5	4	4	4	4	26
72	4	4	4	4	4	4	24

73	4	4	4	4	4	5	25
74	5	5	4	4	4	5	27
75	5	4	5	3	3	4	24
76	5	4	4	4	3	4	24
77	3	3	4	4	4	4	22
78	4	5	5	4	3	3	24
79	4	3	4	3	3	4	21
80	5	4	4	4	5	5	27
81	4	4	5	4	4	3	24
82	5	5	5	4	5	5	29
83	5	4	4	5	3	4	25
84	4	4	4	4	4	4	24
85	5	5	5	5	4	4	28
86	4	3	3	3	5	4	22
87	5	5	5	4	5	4	28
88	5	5	5	5	5	5	30
89	4	4	4	4	4	4	24
90	5	4	4	4	3	3	23
91	5	5	5	5	5	5	30
92	5	5	5	5	5	5	30

Data Tabulasi Variabel Knowledge Sharing

No. Resp	Knowledge Sharing (Z)						
	Indikator 1			Indikator 2			Total Z
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	5	4	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	3	3	26
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	3	3	3	21
8	5	5	5	5	4	4	28
9	5	5	5	5	4	4	28
10	4	4	4	4	5	5	26
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	4	4	4	4	23
15	4	4	5	5	5	4	27
16	5	4	4	5	4	3	25
17	5	4	4	3	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	5	4	5	5	28
20	4	5	4	3	5	5	26
21	4	4	4	3	5	5	25
22	4	4	5	3	3	4	23
23	5	5	5	5	3	3	26
24	5	5	4	3	4	4	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	4	4	4	27
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	5	3	3	24
29	5	4	4	5	5	3	26
30	4	4	5	4	4	3	24
31	5	4	4	4	3	5	25
32	4	4	4	5	5	5	27
33	4	5	5	4	4	4	26
34	4	4	4	4	4	4	24

35	5	4	5	5	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	5	5	4	4	26
38	5	5	5	3	4	4	26
39	4	5	5	5	4	4	27
40	4	5	4	3	4	5	25
41	4	5	4	3	4	4	24
42	4	4	4	5	4	5	26
43	5	4	4	5	3	4	25
44	4	4	4	5	3	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	5	5	5	3	3	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	3	4	3	22
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	4	3	4	4	24
51	4	4	4	5	4	3	24
52	4	3	5	5	4	5	26
53	4	3	4	3	3	5	22
54	4	5	5	5	5	4	28
55	5	4	5	5	4	5	28
56	4	4	4	5	5	4	26
57	5	5	4	5	4	4	27
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	5	25
60	5	4	4	3	4	3	23
61	4	4	4	3	3	3	21
62	4	4	3	3	4	4	22
63	4	4	4	4	4	4	24
64	3	3	3	3	3	3	18
65	4	3	4	4	4	3	22
66	4	4	4	3	4	4	23
67	4	4	4	3	4	5	24
68	4	3	3	3	3	2	18
69	4	4	4	4	4	4	24
70	3	4	4	3	4	3	21
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	4	4	4	3	3	22
73	4	4	4	4	4	4	24

74	3	3	3	3	3	3	18
75	5	5	4	3	4	3	24
76	5	5	4	3	3	4	24
77	3	3	3	3	3	3	18
78	4	4	5	3	3	3	22
79	5	4	3	3	3	3	21
80	4	4	4	4	4	4	24
81	4	4	4	2	3	5	22
82	4	5	5	3	4	4	25
83	5	5	4	3	4	4	25
84	4	4	4	3	3	3	21
85	3	4	4	5	5	4	25
86	3	3	3	3	3	3	18
87	5	4	5	4	4	2	24
88	4	3	4	4	5	5	25
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	4	3	3	3	21
91	5	4	5	4	3	5	26
92	4	4	4	4	4	4	24

Data Tabulasi Variabel Employee Performance

No. Resp	Employee Performance (Y)						Total Y
	Ind. 1	Ind. 2	Ind. 3	Ind. 4			
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	5	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	3	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	4	19
8	4	5	4	5	5	5	28
9	4	5	4	5	5	5	28
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	5	4	4	25
16	5	5	5	5	4	5	29
17	5	4	4	4	4	4	25
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	4	4	4	4	5	24
20	5	5	5	4	4	3	26
21	5	5	5	5	4	3	27
22	5	5	4	4	4	4	26
23	4	4	4	4	5	5	26
24	3	5	5	4	4	3	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	4	4	5	5	26
29	4	4	5	5	4	4	26
30	4	4	4	4	5	5	26
31	4	4	4	5	5	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	5	5	5	5	5	29
34	4	4	4	4	4	4	24

35	5	4	3	4	5	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	3	4	4	4	5	25
38	5	5	5	4	4	5	28
39	4	4	4	5	5	5	27
40	4	4	5	3	4	5	25
41	4	4	4	5	4	4	25
42	4	4	5	3	4	5	25
43	5	4	5	4	5	4	27
44	4	5	4	3	4	4	24
45	5	5	5	5	5	5	30
46	3	4	4	4	3	5	23
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	4	4	4	27
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	4	4	4	5	4	26
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	5	5	5	5	5	29
54	5	4	5	4	4	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	4	4	5	5	28
57	5	4	4	3	3	5	24
58	5	5	5	5	5	5	30
59	4	4	4	4	4	4	24
60	5	4	4	4	4	3	24
61	4	4	3	4	3	4	22
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	4	5	4	3	4	24
64	5	5	3	3	3	3	22
65	5	4	4	4	3	3	23
66	4	4	4	4	3	4	23
67	4	4	4	4	4	4	24
68	5	5	5	5	3	2	25
69	3	4	4	4	4	4	23
70	4	5	3	4	3	3	22
71	5	4	4	4	4	4	25
72	5	4	4	4	3	4	24
73	5	4	4	4	4	3	24

74	3	4	3	3	3	3	19
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24
77	5	4	4	4	3	3	23
78	4	4	4	4	5	5	26
79	4	5	4	4	3	2	22
80	4	4	4	4	4	4	24
81	5	5	5	5	5	5	30
82	5	4	4	5	3	4	25
83	3	4	5	4	4	4	24
84	5	3	4	3	3	3	21
85	3	3	4	4	4	4	22
86	4	4	5	5	3	3	24
87	4	4	4	3	3	4	22
88	4	4	4	4	4	3	23
89	5	4	4	4	3	4	24
90	4	4	4	4	4	4	24
91	5	5	4	5	4	5	28
92	5	5	5	5	4	4	28

Lampiran 4 Hasil Frekuensi Deskripsi Responden

Statistics

	Devisi	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Pendapatan	Status Kepegawaian
N Valid	92	92	92	92	92	92	92
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Devisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	28	30.4	30.4	30.4
	Hubungan Langganan	25	27.2	27.2	57.6
	Teknisi	39	42.4	42.4	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	54	58.7	58.7	58.7
	Perempuan	38	41.3	41.3	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	12	13.0	13.0	13.0
	25-30 tahun	20	21.7	21.7	34.8
	31-35 tahun	17	18.5	18.5	53.3
	36-40 tahun	13	14.1	14.1	67.4
	>40 tahun	30	32.6	32.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	5	5.4	5.4	5.4
	SLTA	42	45.7	45.7	51.1
	Diploma	14	15.2	15.2	66.3
	S1	31	33.7	33.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	29	31.5	31.5	31.5
	6-10 tahun	33	35.9	35.9	67.4
	>10 tahun	30	32.6	32.6	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp 1.000.000-5.000.000	92	100.0	100.0	100.0

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya (tetap)	92	100.0	100.0	100.0

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran hasil uji validitas Employee Performance (X)

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	TotalX
X.1	Pearson Correlation	1	.743**	.551**	.651**	.387*	.523**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.035	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.2	Pearson Correlation	.743**	1	.571**	.605**	.518**	.637**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.3	Pearson Correlation	.551**	.571**	1	.518**	.423*	.312	.710**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.003	.020	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.4	Pearson Correlation	.651**	.605**	.518**	1	.571**	.589**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003		.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.5	Pearson Correlation	.387*	.518**	.423*	.571**	1	.668**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.035	.003	.020	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.6	Pearson Correlation	.523**	.637**	.312	.589**	.668**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.094	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total X	Pearson Correlation	.796**	.853**	.710**	.826**	.769**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran hasil uji validitas knowledge sharing (Z)

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	TotalZ
Z.1 Pearson Correlation	1	.593**	.336	.469**	.092	.045	.588**
Sig. (2-tailed)		.001	.069	.009	.630	.815	.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Z.2 Pearson Correlation	.593**	1	.607**	.365*	.267	.366*	.766**
Sig. (2-tailed)	.001		.000	.048	.155	.047	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Z.3 Pearson Correlation	.336	.607**	1	.594**	.043	.117	.636**
Sig. (2-tailed)	.069	.000		.001	.821	.537	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Z.4 Pearson Correlation	.469**	.365*	.594**	1	.211	-.051	.653**
Sig. (2-tailed)	.009	.048	.001		.262	.787	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Z.5 Pearson Correlation	.092	.267	.043	.211	1	.749**	.669**
Sig. (2-tailed)	.630	.155	.821	.262		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Z.6 Pearson Correlation	.045	.366*	.117	-.051	.749**	1	.616**
Sig. (2-tailed)	.815	.047	.537	.787	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Tot Pearson Correlation	.588**	.766**	.636**	.653**	.669**	.616**	1
aZ Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran Hasil Uji Validitas Employee Performance (Y)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY
Y.1 Pearson Correlation	1	.602**	.602**	.545**	.414*	.164	.743**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.023	.387	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2 Pearson Correlation	.602**	1	.674**	.611**	.457*	.072	.746**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.011	.705	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3 Pearson Correlation	.602**	.674**	1	.709**	.457*	.072	.769**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.705	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4 Pearson Correlation	.545**	.611**	.709**	1	.611**	.392*	.861**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.032	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5 Pearson Correlation	.414*	.457*	.457*	.611**	1	.703**	.814**
Sig. (2-tailed)	.023	.011	.011	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6 Pearson Correlation	.164	.072	.072	.392*	.703**	1	.556**
Sig. (2-tailed)	.387	.705	.705	.032	.000		.001
N	30	30	30	30	30	30	30
Total Y Pearson Correlation	.743**	.746**	.769**	.861**	.814**	.556**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran hasil uji reliabilitas employee engagement

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	6

Lampiran hasil uji reliabilitas knowledge sharing

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	6

Lampiran hasil uji reliabilitas employee performance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

Lampiran 6 Dokumentasi Kegiatan Pengumpulan Data



Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Farah Haibah
Tempat, Tanggal Lahir : Sukoharjo, 10 Januari 2001
Agama : Islam
Alamat : Gunung Kunci RT 04 RW 09 Kartasura,
Sukoharjo
No. HP : 085768386514
E-mail : farahhaibah1001@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

TK AISYAH 01 : 2005 s.d 2007
SD Negeri Kartasura 01 : 2007 s.d 2013
SMP Negeri 02 Kartasura : 2013 s.d 2016
SMA Negeri 02 Sukoharjo : 2016 s.d 2019
UIN Raden Mas Said Surakarta : 2019 s.d 2023

Lampiran 8 Hasil Cek Turnitin

Muna_Haibah MBS

ORIGINALITY REPORT

14%
SIMILARITY INDEX

15%
INTERNET SOURCES

9%
PUBLICATIONS

6%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
4	jurnal.unublitar.ac.id Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	febi.uinsaid.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
8	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1%
9	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1%

10	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
11	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<1 %
12	core.ac.uk Internet Source	<1 %
13	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
14	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1 %
15	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
16	theses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.ejournal.stiepena.ac.id Internet Source	<1 %
18	publication.petra.ac.id Internet Source	<1 %
19	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
20	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
21	vdocuments.mx Internet Source	<1 %