



Pengaruh *Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember)*

Iska Nanda*,¹Trias Setyawati,²Pawestri Winahyu ³

1,2,3 Universitas Muhammadiyah Jember

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik itu pada instansi pemerintah, dunia usaha, maupun perusahaan sosial. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan berkualitas untuk menjalankan kegiatan operasional organisasi dengan berbagai faktor pendukungnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari *knowledge management, employee engagement* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda. Sampel yang digunakan adalah para pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember sebanyak 57 responden. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa *knowledge management, employee engagement* dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Knowledge Management, Employee Engagement, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i1.2173>

*Correspondence: Iska Nanda

Email: nandaahmad748@gmail.com

Received: 20-11-2024

Accepted: 21-12-2024

Published: 21-01-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Human resources are a very important element in an organization, whether in government agencies, the business world or social enterprises. Therefore, every organization must have reliable and quality human resources to carry out the organization's operational activities with various supporting factors. This research aims to determine the influence of knowledge management, employee involvement and work discipline on employee performance. This research uses multiple linear regression testing. The sample used was employees of the Jember Regency Women's Empowerment, Child Protection and Family Planning Service, totaling 57 respondents. Sampling in this research used a saturated sampling technique. The results of the partial test (t test) show that knowledge management, employee engagement and work discipline have a significant effect on employee performance

Keywords: Knowledge Management, Employee Engagement, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Dalam hal ini, harga dan nilai manusia ditentukan relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia disiapkan sedemikian rupa agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Tjokrowinoto

dalam Husaini & Sutama, 2021). Setiap organisasi yang didirikan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai melalui peran sumber daya manusia sebagai faktor sentral pengendali jalannya organisasi. Manusia disebut sebagai *key resource* karena secanggih apapun teknologi yang ada, manusialah yang menjadi aktor kunci dalam teknologi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin manajemen yang berfokus pada peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Mengingat pentingnya unsur manusia dalam kegiatan perusahaan, maka wajar jika setiap perusahaan berupaya untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Azizah et al., 2022).

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti dalam Tyas & Sunuharyo, 2018). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal dirinya. Faktor-faktor itu sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi prestasi kerja. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar pegawai, dan lingkungan kerja dimana pegawai bekerja. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai nya jika pegawai nya sadar untuk mengikuti aturan perusahaan. Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal jika didukung dengan pengetahuan yang dimilikinya (Torabi dalam Darmawati, 2021).

Menurut (Dalkir dalam Darmawati, 2021) *Knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi. Tujuan dari manajemen pengetahuan adalah untuk membekali masyarakat dengan pengetahuan tentang sistem manajemen. *Knowledge management* membantu perusahaan yang bergerak dibidang ekonomi, bisnis, serta sistem informasi dapat berkembang dengan pesat dan mengalami kemajuan. *Knowledge management* digunakan perusahaan sebagai alat untuk meraih kemenangan dalam persaingan dagang (Handijono dalam Primawanti & Ali, 2022). Pengetahuan manajemen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian (Septiani & Kasmita, 2023). Namun ada hasil penelitian berbeda yang menyatakan bahwa pengetahuan manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh penelitian (Dermawan et al., 2022).

Employee engagement adalah sebuah konsep yang relevan dengan hampir setiap masalah manajemen sumber daya manusia. Konstruk ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh prediktif terhadap hubungan dua arah antara pegawai dan perusahaan dalam mengukur kinerjanya, jika dibandingkan dengan konstruk sebelumnya, yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen pegawai (*employee commitment*), dan *organizational citizenship* (Markos & Sridevi dalam Abdurrahman et al., 2019). *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Namun ada hasil penelitian berbeda yang menyatakan

bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh penelitian (Nuraliza & Hermiat, 2023).

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan dalam Tyas & Sunuharyo, 2018). Kurangnya pemahaman pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan saat ini menjadi penyebab utama tindakan disipliner. Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan memberikan program orientasi kepada pegawai dengan menjelaskan secara rinci peraturan, prosedur, kebijakan yang harus dipatuhi dan menjelaskan konsekuensinya. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian (Purnawijaya, 2019). Namun ada hasil penelitian berbeda yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh penelitian (Muna & Isnowati, 2022).

Fenomena yang telah dijelaskan perihal pentingnya kinerja pegawai dengan beberapa faktor yang mempengaruhi serta terdapat anomali dari hasil beberapa penelitian terdahulu yang berbeda (*research gap*). Maka diperlukan penelitian lanjutan agar dapat menyimpulkan secara lebih jelas dan mempertegas bagaimana hubungan variabel *knowledge management*, *employee engagement*, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini memberikan tawaran atau alternatif baru dari penelitian-penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang belum digunakan, objek yang belum diteliti dan waktu penelitian yang berbeda.

Metodologi

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 57 orang di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah 57 responden yang terdiri dari 36 pegawai PNS dan 21 pegawai NON-PNS. Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linier berganda dengan berbagai rentetan pengujian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji t dan koefisien determinasi r^2 .

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		R Hitung	R Tabel 5% (57-2= 55)	
Knowledge Management				
1	X1.1	0,673	0.2609	Valid
2	X1.2	0,783	0.2609	Valid
3	X1.3	0,721	0.2609	Valid

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		R Hitung	R Tabel 5% (57-2= 55)	
4	X1.4	0,636	0.2609	Valid
	<i>Employee Engagement</i>			
1	X2.1	0,895	0.2609	Valid
2	X2.2	0,935	0.2609	Valid
3	X2,3	0,898	0.2609	Valid
	<i>Disiplin Kerja</i>			
1	X3.1	0,717	0.2609	Valid
2	X3.2	0,792	0.2609	Valid
3	X3.3	0,742	0.2609	Valid
4	X3.4	0,837	0.2609	Valid
	<i>Kinerja Pegawai</i>			
1	Y.1	0,889	0.2609	Valid
2	Y.2	0,920	0.2609	Valid
3	Y.3	0,906	0.2609	Valid
4	Y.4	0,886	0.2609	Valid
5	Y.5	0,837	0.2609	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		Cronbach's Alpha	Standar T Alpha	
1	<i>Knowledge Management</i>	0,757	0,7	Reliabel
2	<i>Employee Engagement</i>	0,895	0,7	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,772	0,7	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,932	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap instrumen variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah reliabel karena nilai *cronbach alpa* diatas lebih besar dari 0,7.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		T Hitung	Sig > 5%	
1	Residual dari variabel (X1,X2,X3 dan Y)	0,349	0,05	Normal

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan pendekatan *monte carlo* terhadap nilai dari residual variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah berdistribusi normal karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari 5%.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
<i>Knowledge Management</i>	0,848	1.180	Tidak Ada Multikolinieritas
<i>Employee Engagement</i>	0,828	1.207	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,962	1.040	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas terhadap instrumen variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2) dan disiplin kerja (X3) tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Ketentuan		Kriteria
		T Hitung	Sig >5%	
1	<i>Knowledge Management</i>	0,867	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	<i>Employee Engagement</i>	0,789	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Disiplin Kerja	0,074	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terhadap instrumen variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2) dan disiplin kerja

(X3) adalah tidak terjadi heteroskedastisitas karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari 5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.609	6.415		1.498	0,140
	<i>Knowledge Management</i>	0,804	0,200	0,322	3.897	0,000
	<i>Employee Engagement</i>	0,758	0,304	0,362	3.178	0,002
	Disiplin Kerja	0,751	0,240	0,398	3.125	0,003

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai konstanta (nilai α) sebesar 9.609 dan untuk *knowledge management* (nilai β) sebesar 0,804, *employee engagement* (nilai β) sebesar 0,758, disiplin kerja (nilai β) sebesar 0,751 dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.609 + 0,804X_1 + 0,758X_2 + 0,751X_3 + e$$

Memiliki arti sebagai berikut:

1. Nilai koefisien *knowledge management* (X1) memiliki nilai positif, hal ini berarti semakin baik pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen perusahaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai karena pegawai cenderung akan merasa percaya diri dengan pengetahuan yang dimiliki guna berkontribusi dalam aktivitas perusahaan.
2. Nilai koefisien *employee engagement* (X2) memiliki nilai positif, hal ini berarti semakin baik keterlibatan pegawai dalam aktivitas kerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai karena pegawai cenderung semakin aktif dan produktif ketika diberikan ruang dan kesempatan dalam setiap aktivitas perusahaan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja (X3) memiliki nilai positif, hal ini berarti semakin baik kedisiplinan pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pegawai karena pegawai akan bekerja dengan optimal dalam setiap aktivitas perusahaan dan target kerja perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Uji t

Tabel 7. Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel 0,025 (57-4= 53)	Nilai Signifikansi	Sig < 5%
<i>Knowledge Management</i>	3.897	2.005	0,000	0,05
<i>Employee Engagement</i>	3.178	2.005	0,002	0,05
Disiplin Kerja	3.125	2.005	0,003	0,05

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Knowledge management* (X1), menunjukkan bahwa hubungan *knowledge management* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung $3.897 < \text{nilai t tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja pegawai secara parsial.
2. *Employee engagement* (X2), menunjukkan bahwa hubungan *employee engagement* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung $3.178 < \text{nilai t tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,002 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja pegawai secara parsial.
3. Disiplin kerja (X3), menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah nilai t hitung $3.125 > \text{nilai t tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Koefisien Diterminasi (R^2)

Tabel 8. Koefisien Diterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,814 ^a	0,671	0,524	1.25401

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) menggunakan Adjusted R Square sebesar 0, 524, yang berarti perubahan atau meningkatnya kinerja pegawai sebesar 52,4% dipengaruhi oleh variabel *knowledge management* (X1), *employee engagement* (X2) dan disiplin kerja (X3) serta 47,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwasannya *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *knowledge management* menjadi faktor pengaruh untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik karena Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember melakukan edukasi dan bimbingan teknis mengenai alur kerja dan

manajemen kerja organisasi secara berkala sehingga para pegawai memahami dengan baik sistem kerja dalam organisasi. (Davidson dan Voss dalam Rehatalanit, 2019) mendefinisikan *knowledge management* sebagai sistem yang memungkinkan perusahaan menyerap pengetahuan, pengalaman, dan kreativitas para stafnya untuk perbaikan kinerja perusahaan. Pemahaman ini penting bagi pegawai untuk mengambil peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka dalam sebuah sistem kerja. Keuntungan mengelola pengetahuan secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja, meningkatkan akses terhadap informasi dan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dan kompetensi, mempercepat pengambilan keputusan, dan mendorong inovasi para pegawai. Organisasi yang mengintegrasikan *knowledge management* ke dalam proses kerja mereka akan mencapai hasil yang lebih baik dan membangun tim kerja yang kompeten dan produktif sehingga kinerja pegawai dapat tumbuh dengan baik serta tujuan organisasi dapat tercapai. *Knowledge management* adalah sebuah koordinasi sistematis dalam sebuah organisasi yang mengatur sumber daya manusia, teknologi, proses dan struktur organisasi dalam rangka meningkatkan value melalui penggunaan ulang dan inovasi (Dalkir dalam Darmawati, 2021).

Hubungan positif dan signifikan *knowledge management* terhadap kinerja pegawai erat kaitannya dengan data yang diolah bahwa *knowledge management* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3.897 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai *knowledge management* oleh (Diah & Nugraheni, 2021), (Rahmawati & Supriyadi, 2023) dan (Bima, 2024). Hal tersebut memberikan gambaran sesuai dengan kuesioner penelitian yang mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju serta total jumlah responden 57 responden dengan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, laki-laki berjumlah 33 responden dan perempuan 24 responden. Untuk usia, 20-30 tahun berjumlah 14 responden, 30-40 tahun berjumlah 8 responden, 40-50 tahun berjumlah 12 responden dan >50 tahun 23 responden. Untuk status pekerjaan, PNS 36 responden dan status pekerjaan NON-PNS 21 responden dengan rincian yang pertama, saya selalu menggunakan pengalaman dan pengetahuan yang diberikan kantor dalam menyelesaikan aktivitas pekerjaan saya. 18 responden menjawab setuju (31,6%) dan 36 responden menjawab sangat setuju (63,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman dan pengetahuan sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kedua, saya merasa dampak dari berbagi pengetahuan dapat menimbulkan sikap saling percaya dan minat untuk saling berkolaborasi antar para pegawai. 19 responden menjawab setuju (33,3%) dan 34 responden menjawab sangat setuju (59,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa interaksi yang intensif antara para pegawai terkhusus dengan berbagi pengetahuan dapat mempermudah aktivitas pekerjaan dan memberikan dorongan untuk terus berkolaborasi. Ketiga, saya merasa adanya evaluasi dan umpan balik ilmu pengetahuan yang diberikan kantor telah mampu dalam meningkatkan kualitas pekerjaan saya. 20 responden menjawab setuju (35,1%) dan 35 responden menjawab sangat setuju (61,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kantor yang terbuka dengan kritik dan saran serta evaluasi cenderung

memberikan lingkungan kantor yang selalu berkembang dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan para pegawai. Keempat, saya merasa pengetahuan yang diberikan kantor telah relevan dengan aktivitas internal dan eksternal kerja para pegawai. 20 responden menjawab setuju (35,1%) dan 32 responden menjawab sangat setuju (56,1)%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan yang relevan memberikan kepercayaan kepada para pegawai untuk menjalankan aktivitas kantor dan tentunya meningkatkan produktivitas mereka.

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwasannya *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi faktor pengaruh untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik karena Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember memberikan ruang dan kesempatan pada setiap pegawai untuk berkontribusi aktif dalam aktivitas kerja organisasi. Keterlibatan pegawai sangatlah penting karena pegawai merasa terlibat secara emosional, psikologis, dan intelektual dalam pekerjaannya sehingga pegawai cenderung bekerja lebih keras, lebih produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap keberhasilan organisasi. Keterikatan pegawai (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena *employee engagement* sendiri merupakan situasi dimana anggota suatu organisasi menjalankan peran profesional, bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik. (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap organisasi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (Kahn dalam Abdurrahman et al., 2019). *Employee engagement* dapat diartikan sebagai komitmen emosional pegawai pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti pegawai benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Kruse dalam Sucahyowati & Hendrawan, 2020).

Hubungan positif dan signifikan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai erat kaitannya dengan data yang diolah bahwa *employee engagement* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3.178 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,002 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai *employee engagement* oleh (Chaerunissa & Pancasasti, 2021), (Parodya et al., 2022) dan (Domili et al., 2022). Hal tersebut memberikan gambaran sesuai dengan kuesioner penelitian yang mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju serta total jumlah responden 57 responden dengan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, laki-laki berjumlah 33 responden dan perempuan 24 responden. Untuk usia, 20-30 tahun berjumlah 14 responden, 30-40 tahun berjumlah 8 responden, 40-50 tahun berjumlah 12 responden dan >50 tahun 23 responden. Untuk status pekerjaan, PNS 36 responden dan status pekerjaan NON-PNS 21 responden dengan rincian yang pertama, saya selalu fokus dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan

yang telah diberikan oleh kantor. 22 responden menjawab setuju (38,6%) dan 32 responden menjawab sangat setuju (56,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa fokus para pegawai sangat penting untuk mendukung kinerjanya dalam aktivitas kantor. Kedua, saya selalu berantusias dan bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 23 responden menjawab setuju (40,4%) dan 30 responden menjawab sangat setuju (52,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan seorang pegawai dalam aktivitas kantor dapat memberikan semangat dan rasa bangga karena mereka dapat berkarya dan berkontribusi dalam mencapai tujuan kantor. Ketiga, saya selalu bertanggung jawab dan konsisten dalam bekerja. 31 responden menjawab setuju (54,4%) dan 20 responden menjawab sangat setuju (35,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan seorang pegawai secara tidak langsung akan membentuk rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diketahui bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor pengaruh untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik karena Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember memastikan para pegawainya menjalankan aktivitas organisasi sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun tim. Ketika disiplin kerja diterapkan dan dipatuhi dengan baik, pegawai cenderung bekerja lebih terorganisir, efisien, dan bertanggung jawab sehingga berdampak langsung pada kinerja pegawai dan pencapaian target organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik dalam Prasetyo & Marlina, 2019). Disiplin kerja merupakan fondasi penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai dapat bekerja lebih efisien, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

Hubungan positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai erat kaitannya dengan data yang diolah bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai t hitung $3.125 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2.005$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja oleh (Zillah et al., 2022), (Yanti et al., 2022) dan (Syahnego et al., 2024). Hal tersebut memberikan gambaran sesuai dengan kuesioner penelitian yang mayoritas responden menjawab setuju dan total jumlah responden 57 responden dengan karakteristik responden diantaranya jenis kelamin, laki-

laki berjumlah 33 responden dan perempuan 24 responden. Untuk usia, 20-30 tahun berjumlah 14 responden, 30-40 tahun berjumlah 8 responden, 40-50 tahun berjumlah 12 responden dan >50 tahun 23 responden. Untuk status pekerjaan, PNS 36 responden dan status pekerjaan NON-PNS 21 responden dengan rincian yang pertama, saya selalu datang, istirahat dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh kantor. 23 responden menjawab setuju (40,4%). Hal tersebut menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam aktivitas kantor dapat menjaga konsistensi kinerja pegawai sehingga tujuan kantor dapat tercapai dengan akurat. Kedua, saya selalu berpakaian rapi dan bertingkah laku baik dalam aktivitas pekerjaan yang saya kerjakan. 25 responden menjawab setuju (31,6%). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin dengan berpakaian rapi dan berperilaku baik dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai mengikuti peraturan kantor dan ketika peraturan kantor dipatuhi maka tujuan kantor akan lebih mudah tercapai. Ketiga, saya selalu menjalin hubungan baik dengan sesama pekerja dalam divisi dan unit kerja lain. 25 responden menjawab setuju (43,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin menjalin komunikasi dengan divisi dan unit lain akan membuka ruang-ruang kolaborasi sehingga masalah dan tantangan akan lebih mudah diselesaikan serta tujuan kantor dapat tercapai. Keempat, saya selalu menaati segala peraturan kantor baik yang tertulis dan yang tidak tertulis. 25 responden menjawab setuju (43,9%). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin dan patuh dengan hal-hal mendasar dalam kantor akan mempengaruhi para pegawai untuk disiplin dan patuh terhadap rencana kerja yang lebih kompleks sehingga tujuan kantor dapat tercapai dengan mudah.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian bahwa *knowledge management* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember dikarenakan pemahaman dan pengetahuan manajemen dapat mendukung pengambilan keputusan, inovasi, dan peningkatan produktivitas serta kompetensi para pegawai. *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember dikarenakan keterlibatan dan peran pegawai mencerminkan sejauh mana pegawai merasa termotivasi, terhubung secara emosional, dan berkomitmen terhadap pekerjaan serta terbukanya kolaborasi dan kerja sama tim. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember dikarenakan pegawai yang disiplin mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, kinerja mereka cenderung meningkat secara konsisten.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Performance*, 26(2), 66–76.
- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348.
- Bima, F. (2024). The Influence of Knowledge Management and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance in the Population and Civil Registration Office of DKI Jakarta Province. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(2), 326–341.
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Employee Engagement Dan Commitment Organization Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 5(2), 126–146.
- Darmawati, H. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* /, 1(1), 36–41.
- Dermawan, M. R., Multazam, A., Atmaja, I. G. D., & Palimbong, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT. Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 08–113.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59–68.
- Domili, N., Hinel, R., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 878–893.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Undip.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusiadalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1119–1130).
- Nuraliza, A., & Hermiat, N. F. (2023). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *EMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 741–748.
- Parodya, P. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Kedisiplinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kaja Denpasar Timur. *Jurnal Emas*, 3(7), 230–246.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30.

- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 1–6.
- Rahmawati, W., & Supriyadi, L. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Unit Ciledug). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 19–30.
- Rehatalanit, Y. L. . (2019). Pengaruh Implementasi Knowledge Management Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. X. *Jurnal Mitra Manajemen*, 10(107–114).
- Septiani, S., & Kasmita. (2023). Pengaruh Knowledge Management dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Pangeran City Padang. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 8(1), 23–29.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Syahnego, S., Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146–156.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 1–13.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi (JMO)*, 10(2), . 133-146.
- Yanti, P. I. T., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2022). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hamaka Bali Adventure. *Jurnal Values*, 5(1), 124–137.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 213–232.