

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE
MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

(Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember)

TESIS



OLEH:

DADAN APRINDA EKO TANTIO

NIM: 2220414029

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2024**

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

(Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember)

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Jember**



OLEH:

DADAN APRINDA EKO TANTIO

NIM: 2220414029

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

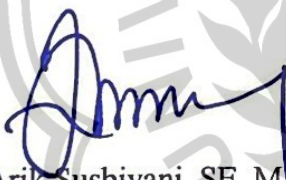
**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE*
MANAGEMENT TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL
PEMEDIASI**

(Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember)

Yang disusun Dadan Aprinda Eko Tantio telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Tim Penguji Pada Tanggal 21 Mei 2024

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. Arik Susbiyani, SE, M. Si
NPK. 1972112810109289


Dr. Ni Nyoman Putu Martini, SE, MM
NPK. 1967030810203499

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan tesis berjudul:

PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

(Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember)

Yang disusun Dadan Aprinda Eko Tantio telah disetujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal 21 Mei 2024

TIM PENGUJI

Ketua


Dr. Nurul Qomariah, SE, MM
NPK. 1967081010603426

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. Arik Susbiyani, SE, M. S.
NPK. 1972112810109289


Dr. Ni Nyoman Putu Martini, SE, MM
NPK. 1967030810203499

Jember, 21 Mei 2024


Dekan Fakultas Ekonomi
Maheni Ika Sari, SE, MM
NIP. 197708112005012001


Ketua Program Studi
Dr. Abadi Sanosra, SE, MM
NPK. 1978071810509478

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dikutip dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur jiplakan, saya bersedia tesis (Magister) ini dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Jember, 21 Mei 2024

Mahasiswa



Dadan Aprinda Eko Tantio
NIM: 2220414029

MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan"

-Q.S Al Insyirah: 5-6



KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT senantiasa penulis panjatkan atas segala kekuatan dan kemampuan yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul:”Pengaruh *Talent Management* Dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance* Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember) ”.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jember. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hanafi, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Ibu Maheni Ika Sari, S.E., M.M.selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Bapak Dr. Abadi Sanosra, SE, M.M selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember.
4. Ibu Dr. Ni Nyoman Putu Martini, SE, MM selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember sekaligus sebagai dosen pembimbing pendamping yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.
5. Ibu Dr. Arik Susbiyani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis.

6. Segenap pimpinan Rumah Sakit Paru Jember atas kesempatan yang diberikan untuk menempuh pendidikan dengan izin belajar dan memberikan izin melakukan penelitian, semoga memberi kebaikan ilmu dan keikhlasan pengabdian kepada masyarakat.
7. Teman teman senasib seperjuangan di Rumah Sakit Paru Jember yang selalu mendukung dengan semangat membawa dinamika dan arah pembaruan layanan.
8. Keluargaku yang tersayang, istri dan anak-anakku tercinta yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah dengan tepat waktu.
9. Teman teman Program Studi Magister Manajemen angkatan 2022 Universitas Muhammadiyah Jember.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan masukan saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis. Aamiin.

Jember, 21 Mei 2024

Dadan Aprinda Eko Tantio

DAFTAR ISI

Halaman Judul Depan	i
Halaman Judul.....	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pengesahan Tesis.....	iv
Pernyataan Orisinalitas Tesis.....	v
Motto.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
Abstrak.....	xviii
Abstract.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Grand Theory.....	13
2.2 Kajian teori.....	15
2.2.1 Teori <i>Employee Performance</i>	15
2.2.1.1 Pengertian <i>Employee Performance</i>	15
2.2.1.2 Pengukuran Kinerja.....	16
2.2.1.3 Tujuan Dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....	17
2.2.1.4 Faktor Mempengaruhi <i>Employee Performance</i>	18
2.2.1.5 Metode Penilaian <i>Employee Performance</i>	19
2.2.1.6 Indikator <i>Employee Performance</i>	22

2.2.2 Teori <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.2.2 Manfaat <i>Employee Engagement</i>	23
2.2.2.3 Karakteristik <i>Employee Engagement</i>	24
2.2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	25
2.2.2.5 Proses Melibatkan Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja.....	27
2.2.2.6 Indikator <i>Employee Engagement</i>	27
2.2.3 Teori <i>Talent Management</i>	28
2.2.3.1 Pengertian <i>Talent Management</i>	28
2.2.3.2 Manfaat <i>Talent Management</i>	35
2.2.3.3. Tujuan <i>Talent Management</i>	36
2.2.3.4 Karakteristik <i>Talent Management</i>	36
2.2.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Talent Management</i>	37
2.2.3.6 Proses <i>Talent Management</i>	40
2.2.3.7 Alat <i>Talent Management</i>	41
2.2.3.8 Indikator <i>Talent Management</i>	42
2.2.4 Teori <i>Knowledge Management</i>	43
2.2.4.1 Pengertian <i>Knowledge Management</i>	43
2.2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	43
2.2.4.3 Indikator <i>Knowledge Management</i>	47
2.3 Penelitian Terdahulu.....	48
2.4 Kerangka Konseptual.....	58
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	59
2.5.1 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	59
2.5.2 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i>	60
2.5.3 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> .	61
2.5.4 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	62
2.5.5 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	63

2.5.6 Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	64
2.5.7. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i>	66
BAB III METODE PENELITIAN	67
3.1 Pendekatan Penelitian.....	67
3.2 Desain Penelitian.....	67
3.3 Identifikasi Variabel dan definisi Operasional Variabel.....	68
3.4 Prosedur penelitian.....	72
3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	73
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian.....	73
3.6.1 Populasi Penelitian.....	73
3.6.2 Sampel Penelitian.....	74
3.7 Instrumen Pengumpulan Data.....	75
3.8 Teknik Analisis Data.....	76
3.8.1 Uji Outer Model.....	76
3.8.1.1 Uji Validitas.....	76
3.8.1.2 Uji Reliabilitas.....	77
3.8.2 Uji <i>Inner Model</i>	78
3.8.2.1 Uji <i>Direct Effect</i>	78
3.8.2.2 Uji <i>Indirect Effect</i>	79
3.8.2.3 Uji <i>Total Effect</i>	80
3.8.2.4 Uji Efek Mediasi.....	80
3.8.2.5 Uji r - squared (r^2).....	80
3.8.2.6 Uji Hipotesis.....	81
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Data Penelitian.....	82
4.1.1 Gambaran Umum Rumah Sakit Paru Jember.....	82
4.1.2 Karakteristik Responden.....	84
4.2 Analisis Data.....	88

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	88
4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Talent Management</i>	88
4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Management</i>	89
4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	89
4.2.1.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i> ...	90
4.2.2 Uji Outer Model.....	91
4.2.2.1 Uji Validitas.....	91
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	97
4.2.3 Uji Inner Model.....	97
4.3 Uji Hipotesis.....	98
4.3.1 Pengaruh <i>talent management</i> terhadap <i>employee engagement</i>	101
4.3.2 Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap <i>employee engagement</i>	102
4.3.3 Pengaruh <i>talent management</i> terhadap <i>employee performance</i>	102
4.3.4 Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap <i>employee performance</i>	103
4.3.5 Pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>employee performance</i>	103
4.3.6 Pengaruh <i>talent management</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i>	104
4.3.7 Pengaruh <i>knowledge management</i> terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>employee engagement</i>	105
4.4 Pembahasan.....	105
4.4.1 Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember	105
4.4.2 Terdapat Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee</i> Engagement Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	106
4.4.3 Terdapat Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	107
4.4.4 Terdapat Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	108
4.4.5 Terdapat Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Employee</i>	

<i>Performance</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	109
4.4.6 Terdapat Pengaruh <i>Talent Management</i> Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	110
4.4.7 Terdapat Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap <i>Employee</i> <i>Performance</i> Melalui <i>Employee Engagement</i> Pada Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
5.1 Kesimpulan.....	113
5.2 Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116



DAFTAR TABEL

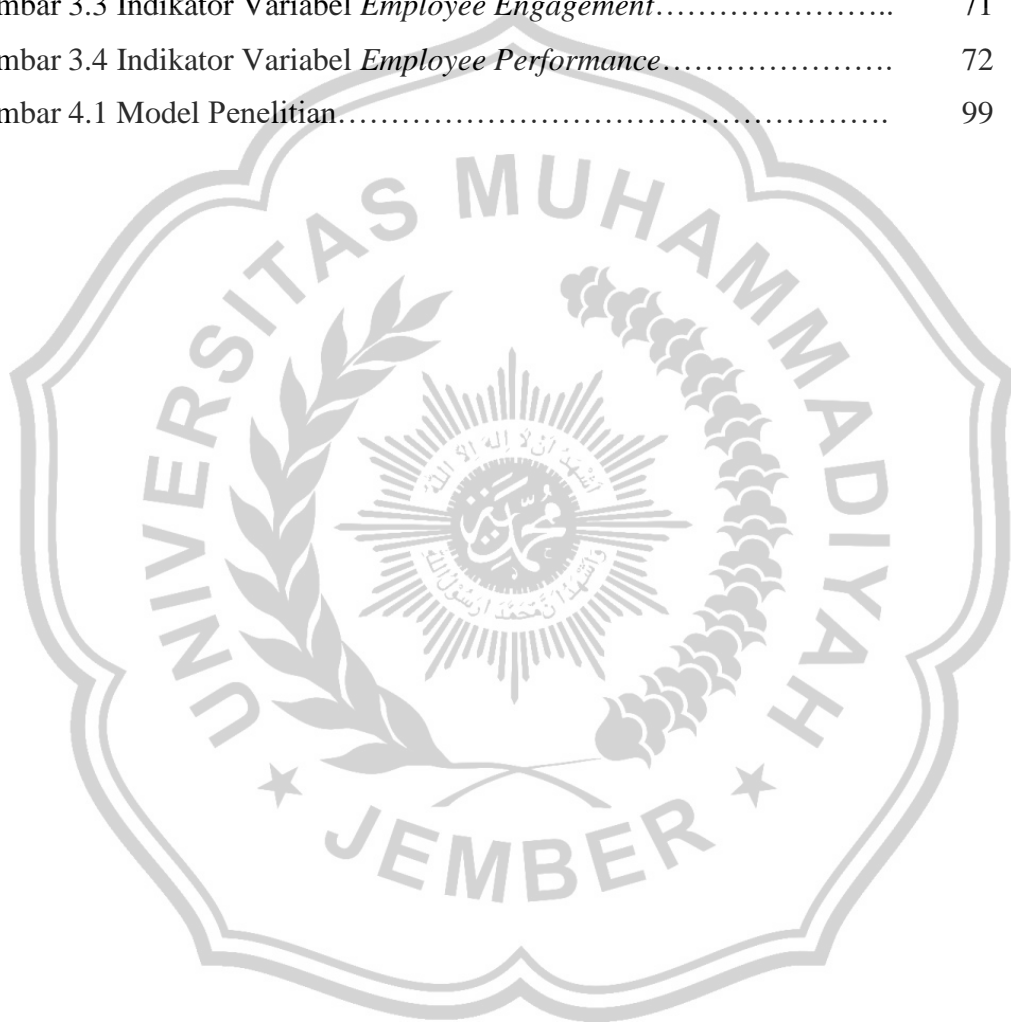
Tabel 1.1 Rincian Penilaian Kinerja Pegawai Seksi Pelayanan Medis Rumah Sakit Paru Jember.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Rachmadinata dan Hani	48
Tabel 2.2 Penelitian Kardo dan Sri	49
Tabel 2.3 Penelitian Zaim, et al.....	50
Tabel 2.4 Penelitian Perdana dan Hani.....	51
Tabel 2.5 Penelitian Tamala dan Dadan.....	52
Tabel 2.6 Penelitian Arocas dan Francisco.....	53
Tabel 2.7 Penelitian Avriani, et al.....	54
Tabel 2.8 Penelitian Findriyani dan Parmin.....	55
Tabel 2.9 Penelitian Dewi, et al	56
Tabel 2.10 Penelitian Fitriadi, et al.....	57
Tabel 3.1 Hasil Pengambilan Sampel.....	74
Tabel 3.2 Parameter Evaluasi Uji <i>Inner Model</i>	78
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Kerja.....	85
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Responden.....	86
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa kerja.....	86
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel <i>Talent Management</i>	88
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel <i>Knowledge Management</i>	89
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	90
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	90
Tabel 4.9 <i>Convergent Validity</i> Variabel <i>Talent Management</i>	92
Tabel 4.10 <i>Convergent Validity</i> Variabel <i>Knowledge Management</i>	93
Tabel 4.11 <i>Convergent Validity</i> Variabel <i>Employee Engagement</i>	93
Tabel 4.12 <i>Convergent Validity</i> Variabel <i>Employee performance</i>	94
Tabel 4.13 <i>Normalized Pattern Loadings And Cross-Loadings</i>	95
Tabel 4.14 <i>Combined Loadings And Cross-Loadings</i>	96
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4.16 <i>Model fit and quality indices</i>	98

Tabel 4.17 Analisis Jalur.....	100
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Hasil Penilaian Kinerja Unit Kerja Pelayanan Medis	7
Gambar 2.1 Keterkaitan Teori.....	14
Gambar 2.2 Kerangka konseptual.....	58
Gambar 3.1 Indikator Variabel <i>Talent Management</i>	69
Gambar 3.2 Indikator Variabel <i>Knowledge Management</i>	70
Gambar 3.3 Indikator Variabel <i>Employee Engagement</i>	71
Gambar 3.4 Indikator Variabel <i>Employee Performance</i>	72
Gambar 4.1 Model Penelitian.....	99



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	125
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	128
Lampiran 3 Hasil Perhitungan Warp PLS.....	131

