



**PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCY*, *TALENT MANAGEMENT*
DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI
DI JAKARTA SELATAN**

TESIS

**MUTHIA AZIZAH
NIM. 2410121026**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAKARTA
2026**



**PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCY*, *TALENT MANAGEMENT*
DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE*
PERFORMANCE DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI
DI JAKARTA SELATAN**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister

**MUTHIA AZIZAH
NIM. 2410121026**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAKARTA
2026**

TESIS

PENGARUH *EMPLOYEE COMPETENCY, TALENT MANAGEMENT* DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* PADA PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA SELATAN

Dipersiapkan dan disusun oleh :

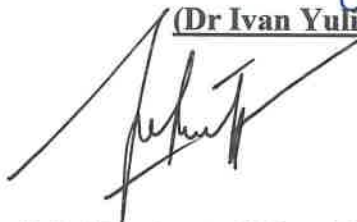
MUTHIA AZIZAH NIM 2410121026

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 01 Juli 2026
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima**



(Dr Ivan Yuliyanto, SE, MM, M.Tr (Han)., CHRMP)

Ketua Penguji



Dr Jubei Levianto, S.Sos, MM

Pengguji 1



Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos., MM

Pengguji 2 (Pembimbing I)



Dr. Sri Mulyantini, SE., MM

Pembimbing II



Dr. Jubaedah, SE.MM

Dekan



Dr. Ranila Suciati, SE., MM., CFP.
Koordinator Prodi Magister Manajemen

Disahkan di : Jakarta
Pada tanggal : 10 Juli 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Muthia Azizah

NIM. : 2410121026

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 22 Juni 2026



(Muthia Azizah)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muthia Azizah
NIM. : 2410121026
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S2 Magister Manajemen
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas Tesis saya yang berjudul :

Pengaruh Employee Competency, Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Konstruksi Di Jakarta Selatan

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 22 Juni 2026

Yang Menyatakan,



(Muthia Azizah)

Pengaruh *Employee Competency, Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Konstruksi Di Jakarta Selatan

Oleh Muthia Azizah

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Employee Competency, Talent Management, dan Knowledge Management* terhadap *Employee Performance* dengan *Employee Engagement* sebagai variabel intervening pada lima perusahaan konstruksi di DKI Jakarta. Sektor proyek bertekanan tinggi menuntut tata kelola modal manusia secara presisi. Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal diterapkan terhadap 200 pegawai tetap melalui simple random sampling. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) SmartPLS 4.0 serta evaluasi mediasi metode Variance Accounted For (VAF). Hasil analisis statistik menunjukkan *Employee Competency, Talent Management, dan Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap *Employee Performance*, dengan *Talent Management* sebagai prediktor paling dominan ($\beta = 0,439$; $P = 0,000$). *Employee Engagement* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Performance*. Sebaliknya, ketiga variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement*. Kalkulasi VAF pada seluruh jalur mediasi berada jauh di bawah ambang batas 20% (3%-8%), mengonfirmasi *Employee Engagement* tidak terbukti berperan sebagai variabel pemediasi. Implikasinya, pada lingkungan project-based, peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dipicu oleh kepastian sistem operasional, person-job fit, dan aksesibilitas pengetahuan secara langsung ketimbang keterikatan emosional. Perusahaan disarankan memprioritaskan kejelasan skema karir dan integrasi knowledge repository.

Kata Kunci: *Employee Competency, Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, Employee Performance*

The Effect of Employee Competency, Talent Management, and Knowledge Management on Employee Performance, with Employee Engagement as an Intervening Variable, in Construction Companies in South Jakarta

By Muthia Azizah

Abstract

This study analyzes the impact of Employee Competency, Talent Management, and Knowledge Management on Employee Performance, with Employee Engagement as an intervening variable across five construction companies in DKI Jakarta. High-pressure project environments require precise human capital management. A quantitative causal-associative design was applied to 200 permanent employees selected via simple random sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in SmartPLS 4.0, while mediation mechanisms were evaluated using the Variance Accounted For (VAF) method. Statistical results reveal that Employee Competency, Talent Management, and Knowledge Management have positive and significant direct effects on Employee Performance, with Talent Management being the most dominant predictor ($\beta = 0.439$; $P = 0.000$). Employee Engagement also significantly affects Employee Performance. Conversely, the three independent variables showed no significant effect on Employee Engagement. VAF calculations across all structural paths fell well below the critical 20% threshold (4.03%–8.74%), confirming that Employee Engagement does not act as a mediator. Consequently, in project-based environments, performance improvement is predominantly driven by operational systems, person-job fit, and direct knowledge accessibility rather than emotional engagement. Companies are advised to prioritize clear career schemes and integrated knowledge repositories..

Keywords: *Employee Competency, Talent Management, Knowledge Management, Employee Engagement, Employee Performance*

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia dan karunia-Nya kepada pencipta sehingga pencipta dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Employee Competency* , *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap *Employee Performance* Dengan *employee engagement* Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Konstruksi di Jakarta Selatan”** penulis banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan penelitian ini. Oleh karena itu, pencipta ingin menyampaikan rasa hormat dan penghargaannya kepada:

1. Ibu Dr. Jubaedah, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
2. Ibu Dr Ranila Suciati., SE.,MM.,CFP selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
3. Bapak Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I, MM selaku dosen pembimbing I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
4. Ibu Dr. Sri Mulyantini, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
5. Kedua orang tua, terima kasih atas doa dan supportnya sehingga sudah sampai sekarang mendampingi.
6. Teruntuk Suami serta anak-anak ku tercinta, Kakak Shanaz dan Mufasa yang telah memberikan Ibunya kesempatan untuk menimba ilmu seluas luasnya dan mendukung dalam berbagai hal.

Akhir kata peneliti ucapkan permintaan maaf yang sebesar besarnya apabila masih terdapat ketidaksempurnaan dalam penulisan proposal tesis ini. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 24 Juli 2026
Penulis

Muthia Azizah

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Orisinalitas.....	iii
Pernyataan Persetujuan Publikasi Tesis.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i>	vi
Prakata.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	23
1.3 Tujuan Penelitian	23
1.4 Manfaat Penelitian	24

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori	26
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	26
2.1.2. Teori-Teori yang Mendukung	30
2.1.3. Kinerja Karyawan	33
2.1.4. <i>Employee Competency</i>	35
2.1.5. <i>Talent Management</i>	38
2.1.6. <i>Knowledge Management</i>	45
2.1.7. <i>Employee engagement</i>	47
2.2. Penelitian Terdahulu.....	50
2.3. Kerangka Penelitian.....	56
2.4. Hipotesis	59

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	61
3.1.1. Definisi Operasional	61
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	62
3.2 Populasi dan Sampel	66
3.2.1. Populasi.....	66
3.2.2. Sampel.....	68
3.3 Teknik Pengumpulan Data	68
3.3.1. Jenis Data	68
3.3.2. Sumber Data.....	68
3.3.3. Pengumpulan Data	69
3.4 Teknik Analisis Data	69
3.4.1. Analisis Statistik Deskriptif	70
3.4.2. Analisis Statistik Inferensial	71

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	78
4.1.1. Deskripsi Objek Penelitian.	78
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian.	82
4.1.3. Analisis Deskriptif.	85
4.1.4. Analisis Inferensial.	96
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	101
4.2.1 Pengaruh <i>Employee Competency</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> (H1).....	101
4.2.2 Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> (H2).....	102
4.2.3 Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Engagement</i> (H3).....	103
4.2.4. Pengaruh <i>Employee Competency</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H4).....	104
4.2.5. Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H5).....	106
4.2.6. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H6).....	107
4.2.7. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H7).....	108
4.2.8. Peran <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Employee Competency</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H8).....	109
4.2.9. Peran <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Talent Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H9).....	112
4.2.10 Peran <i>Employee Engagement</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap <i>Employee Performance</i> (H10).....	113
4.3. Novelty Penelitian.....	115

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	118
5.2 Saran	119

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan	12
Tabel 2.	Hasil Pra-Survey employee engagement	14
Tabel 3.	Hasil Pra-Survey Kompetensi Karyawan	16
Tabel 4.	Hasil Pra-Survey Manajemen Talenta	18
Tabel 5.	Hasil Pra-Survey Knowledge Managemen.....	20
Tabel 6.	Kajian Penelitian Terdahulu	52
Tabel 7.	Pengukuran Variabel Kinerja	62
Tabel 8.	Pengukuran Variabel Knowledge Management	63
Tabel 9.	Pengukuran Variabel Talent Management	64
Tabel 10.	Pengukuran Variabel Kompetensi	64
Tabel 11.	Pengukuran Variabel Employee engagement.....	65
Tabel 12.	Skor Item Instrumen	66
Tabel 13.	Populasi Penelitian	67
Tabel 14.	Interpretasi Nilai Indeks Responden	70
Tabel 15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel 17.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	81
Tabel 18.	Interpretasi Nilai Indeks Responden	82
Tabel 19.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Performance</i>	83
Tabel 20.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagament</i>	84
Tabel 21.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Competency</i>	84
Tabel 22.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Talent Management</i>	97
Tabel 23.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Knowledge Management</i>	89
Tabel 24.	Nilai <i>Loading Factor</i>	92
Tabel 25.	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	94
Tabel 26.	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	95
Tabel 27.	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	96
Tabel 28.	Nilai Koefisien Determinasi.....	97
Tabel 29.	Hasil Pengujian Hipotesis	98
Tabel 30.	Hasil Uji Mediasi (VAF)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Daya Saing SDM Benua Asia	2
Gambar 2. Produktivitas Tenaga Kerja di Asia Tenggara berdasarkan PDB/ Jam Kerja.....	3
Gambar 3. Tingkat Kinerja Karyawan	4
Gambar 4. Tingkat Employee engagement, 2024.....	5
Gambar 5. Tren pertumbuhan sektor konstruksi Indonesia	7
Gambar 6. Kinerja Penyelenggaraan Program PKB dan Program PUB....	9
Gambar 7. Grafik KPI PT XYZ	11
Gambar 8. Grand Theory, Middle Theory, Applied Theory	33
Gambar 9. Kerangka Konseptual	57
Gambar 10 <i>Outer Model</i>	91