

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE SHARING  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI PADA PERUM BULOG KOTA SEMARANG)**

**Isna Ziadatun Nikmah<sup>1</sup>, Hari Susanta Nugraha<sup>2</sup>, Reni Shinta Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Departemen Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro

<sup>1</sup>Email: [isnaziadatunnikmah@gmail.com](mailto:isnaziadatunnikmah@gmail.com)

**Abstract:** *Perum BULOG Semarang City is a food logistics sector company that is undergoing organizational structure changes to be able to develop future leaders who can improve the performance of its employees. The problem faced is the fluctuation in the decline in employee performance in 2018 - 2021. Until 2023, employee performance has experienced a significant decline. Talent management, knowledge sharing and employee engagement are variables that can influence employee performance. This research aims to determine the effect of talent management and knowledge sharing on employee performance through employee engagement at Perum BULOG Semarang City. This type of research uses Explanatory Research with a sample size of 36 employees who have worked for more than 1 year using census techniques. The data analysis technique uses a Structural Equation Model based on Partial Least Square (SEM PLS) using the SmartPLS 4 for Windows application. Based on the results of data processing analysis with SmartPLS, it is clear that talent management and knowledge sharing have a direct positive and significant influence on employee engagement and employee performance. Talent management and knowledge sharing have a positive and significant indirect effect on employee performance through employee engagement. The employee engagement variable in this research acts as a partial mediator.*

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

**Abstrak :** Perum BULOG Kota Semarang adalah perusahaan sektor logistik pangan yang mengalami perubahan struktur organisasi untuk dapat menyusun pemimpin masa depan yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Permasalahan yang dihadapi adalah fluktuasi penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018 – 2021. Hingga tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan. *Talent management, knowledge sharing* dan *employee engagement* menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh talent management dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement pada Perum BULOG Kota Semarang. Tipe penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* dengan jumlah sampel adalah 36 karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* berbasis *Partial Least Square* (SEM PLS) menggunakan aplikasi *SmartPLS 4 for windows*. Berdasarkan hasil analisis olah data dengan *SmartPLS* menjelaskan talent management dan knowledge sharing memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Talent management* dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement. Variabel *employee engagement* dalam penelitian ini berperan sebagai pemediasi parsial.

**Kata kunci :** *Talent Management, Knowledge Sharing, Employee Engagement, Kinerja Karyawan*

## **Pendahuluan**

Di zaman sekarang, perusahaan menghadapi persaingan yang sengit sehingga penting bagi mereka untuk menyadari keperluan tenaga kerja yang terampil dan kualitas tinggi di dalam organisasinya. Dengan kata lain, pada era modern seperti saat ini organisasi mempunyai pekerjaan yang panjang dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2017). Suatu organisasi perlu mempelajari perilaku organisasi sebagai studi terhadap orang - orang yang ada dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Penelitian Safar & Mughaid (2022) dan Karina Ardana (2020), menunjukkan bahwa talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Talent*

*management* menurut Hariyanto & Ferdian (2019) merupakan lebih dari sekedar merekrut, rencana suksesi, pelatihan dan menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat.

Melalui praktik manajemen bakat seperti rotasi pekerjaan, organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yang tinggi.

*Knowledge sharing* juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Mira (2019). Setiap organisasi perlu menyadari bahwa *knowledge* yang dimiliki di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan secara efisien dan efektif. *Knowledge sharing* merupakan salah satu faktor penting di dalam menciptakan *employee engagement* dan kinerja karyawan. Keberadaan pengetahuan dan pengembangan budaya *knowledge sharing* dalam lingkungan organisasi akan menghasilkan inovasi dan meningkatkan keterlibatan antar saling karyawan.

Perum BULOG Kota Semarang merupakan perusahaan dalam sektor logistik pangan yang termasuk dalam bidang pelayanan publik meliputi pembelian gabah atau beras, stabilisasi harga pangan dan pengembangan sumber daya yang berdiri sejak 1967. Karyawan merupakan bagian yang penting dalam perusahaan karena aktivitas utama perusahaan adalah memproduksi barang dan mendistribusikan bahan pangan pangan.. Perum BULOG Kota Semarang melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat beberapa faktor seperti kehadiran, tingkat pemahaman terhadap pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tanggung jawab, dan produktivitas. Survei awal yang dilakukan di Perum BULOG Kota Semarang, ditemukan beberapa permasalahan seperti rendahnya pelaksanaan dan realisasi program *talent management* dan *knowledge sharing* yang ada dalam perusahaan, yang berpengaruh terhadap penurunan *employee engagement* yang kemudian menurunkan kinerja karyawan.

Perum BULOG Kota Semarang dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan. Mengkaji permasalahan yang secara lebih mendalam untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *employee engagement* dan kinerja pada karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan rumusan masalah serta menjelaskan: (1) Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement*, (4) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement*, (5) Pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, (6) Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*, (7) Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

## Tinjauan Literatur

### *Talent Management*

Menurut Capelli (2008) *talent management* adalah pendekatan korporasi yang terencana dan terstruktur untuk merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan orang-orang bertalenta yang secara konsisten memberikan kinerja unggul

### *Knowledge Sharing*

Menurut Hoof and Rider (2004) *Knowledge sharing* merupakan proses dimana para individu saling mempertukarkan pengetahuan mereka (*Tacit Knowledge* dan *Explicit Knowledge*). Kapabilitas atau kemampuan dalam inovasi yaitu kemampuan mengadaptasikan, mengintegrasikan dan merekonfigurasi seluruh keahlian, kompetensi fungsional serta sumberdaya.

### Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2007). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat

### Employee Engagement

Schaufelli (2002) *Employee engagement* adalah sebuah terminologi tentang sebuah rasa keterikatan dan keterlibatan seorang karyawan kepada organisasinya, dimana akibat rasa keterlibatan dan keterikatan tersebut membuatnya mampu melakukan sesuatu diluar batas kemampuannya, memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasinya.

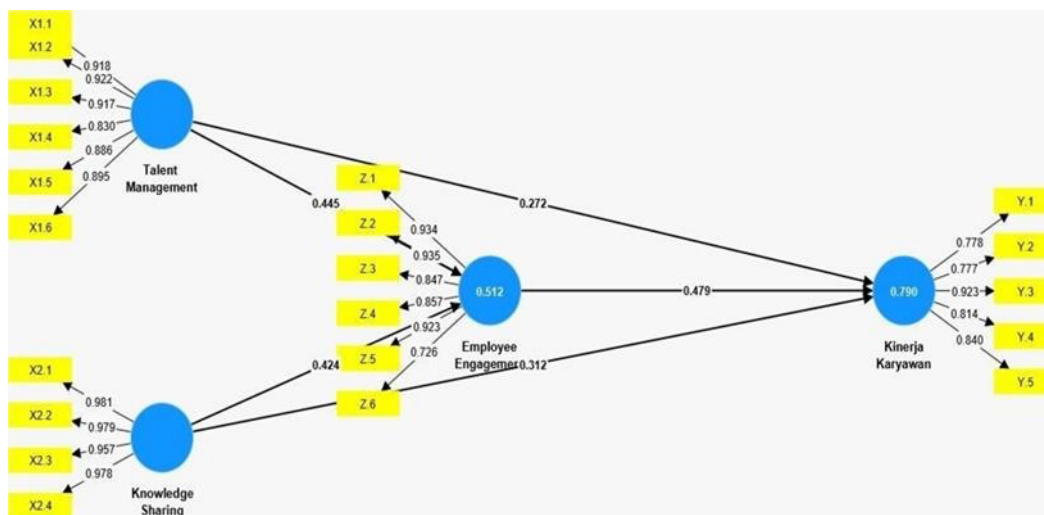
## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi Perum BULOG Kota Semarang yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel 36 responden yang mempunyai kriteria masa kerja lebih dari 1 tahun. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dandiukur dengan menggunakan skala Likert. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis PLS.

## Hasil

### Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan

Variabel *knowledge sharing* pada penelitian ini termasuk dalam konstruk multidimensional yang dibentuk dari konstruk laten dimensi. Oleh karena itu, uji validitas akan dilakukan melalui dua tahap yaitu analisis *first order construct* dimana konstruk laten dimensi akan direfleksikan oleh indikator-indikatornya dan kemudian dilanjutkan dengan *second order construct* yang dimana konstruk akan direfleksikan oleh konstruk laten dimensinya.



**Gambar 1. Diagram Path Analysis Model**

Sumber : Hasil analisis, 2024

Gambar 1 menunjukkan *outer loading* dari hasil uji validitas keseluruhan nilai indikator sudah lebih besar dari 0.70 dan dapat diartikan bahwa uji validitas konvergen sudah terpenuhi.

Validitas diskriminan dapat dilihat pada nilai *cross loadings factor*, dimana syarat terpenuhinya validitas diskriminan adalah nilai *loadings* konstruk harus lebih tinggi dibanding nilai *cross loadings* ke konstruk lain. Nilai validitas diskriminan juga dapat diketahui melalui perolehan nilai  $AVE > 0.5$  (Hair et al., 2009). Berdasarkan hasil pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing dimensi lingkungan kerja (fisik dan non fisik) lebih dari 0.5. Nilai AVE pada variabel talent management, knowledge sharing, kinerja karyawan, dan employee engagement juga sudah lebih besar dari 0.5.

**Tabel 1. Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Type as defined</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Talent Management</i>	0.976	0.801	<i>Reflective</i>	<i>Valid</i>
<i>Knowledge Sharing</i>	0.976	0.948	<i>Reflective</i>	<i>Valid</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.958	0.685	<i>Reflective</i>	<i>Valid</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.956	0.763	<i>Reflective</i>	<i>Valid</i>

Sumber : data yang diolah, 2024

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas didasarkan kepada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Melalui Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* secara keseluruhan dari semua variabel sudah lebih dari 0.70.

**Tabel 2. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Talent Management</i>	0.950	0.960
<i>Knowledge Sharing</i>	0.982	0.986
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.884	0.916
<i>Employee Engagement</i>	0.936	0.950

Sumber : data yang diolah, 2024

Hasil perhitungan *Composite Reliability* dianggap memenuhi standar kriteria bilamana skornya melewati skor minimal 0,70. Demikian juga dengan *Cronbach's Alpha*, skor keluarannya dianggap memenuhi kriteria bilamana melebihi skor minimum 0,70. Reliabilitas komposit untuk semua variabel melewati skor 0,70 (Skor Reliabilitas Komposit > 0,70), sementara skor AVE untuk semua variabel juga melewati skor 0,50 (AVE > 0,50). Cronbach's alpha juga memenuhi kriteria karena skornya melewati 0,70 untuk setiap variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam kajian ini telah teruji mempunyai reliabilitas yang baik, sejalan dengan kriteria yang ditetapkan.

### Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model terdiri dari uji koefisien determinasi (R-Square) dan ukuran efek (F-Square Effect Size). Penilaian model PLS dilihat pada R-Square pada setiap variabel laten dependen. Tabel 3 menunjukkan terdapat dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya dalam model penelitian, yaitu variabel *employee engagement* dengan perolehan nilai R-Square sebesar 0.512 dan *kinerja karyawan* dengan nilai R-square sebesar 0.790.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diartikan bahwa *talent management* dan *knowledge sharing* mampu memberikan kontribusi sebesar 51,2% melalui variabel *employee engagement*, sedangkan untuk sisanya sebesar 48,8% kontribusi berasal dari variabel lain di luar penelitian. Selanjutnya untuk variabel *kinerja karyawan* dapat dijelaskan oleh *talent management*, *knowledge sharing*, dan *employee engagement* dengan persentase sebesar 79 % dan untuk sisanya yang sebesar 21% berasal dari variabel lain di luar penelitian ini.

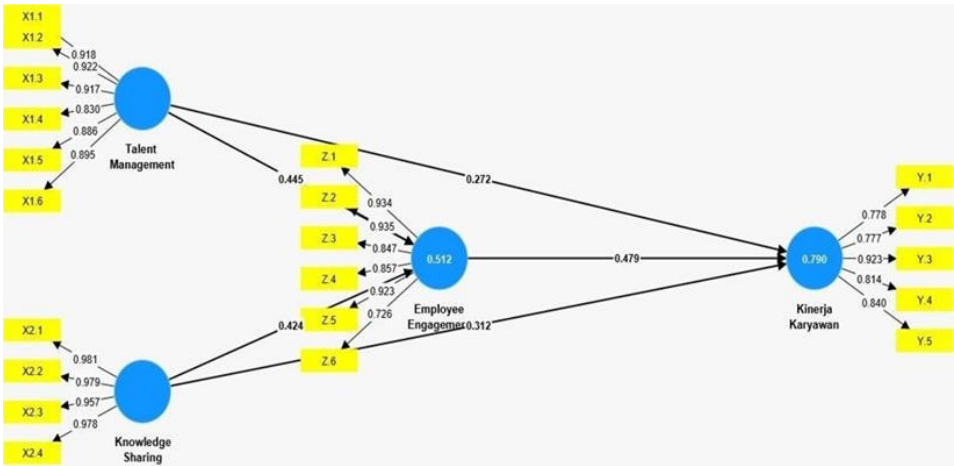
Tabel 3. Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square
Employee Engagement	0.512
Kinerja Karyawan	0.790

Sumber : data yang diolah, 2024

Pengujian Hipotesis

Model penelitian yang diolah dengan program *SmartPLS 4 for windows*. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini melihat pada *path coefficients* yang didasarkan pada nilai *Original Sample*, *Sample Mean*, *Standard Deviation*, *T-Statistic*, dan *P-Values*.



Gambar 2. Diagram Path Analysis Model Hasil Bootstrapping

Sumber : Hasil analisis, 2024

Berikut akan disajikan Tabel 5 merupakan *output path coefficients* pada pengaruh langsung, sementara untuk Tabel 6 merupakan *output path coefficients* dari pengaruh tidak langsung.

Tabel 5. Direct effect pada Output Path Coefficients

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
Talent Management -> Kinerja Karyawan	0.272	0.269	0.129	2.106	0.035	H1 Diterima
Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0.312	0.305	0.138	2.259	0.024	H2 Diterima
Talent Management -> Employee Engagement	0.445	0.434	0.175	2.542	0.011	H3 Diterima
Knowledge Sharing -> Employee Engagement	0.424	0.425	0.163	2.601	0.009	H4 Diterima
Employee Engagement -> Kinerja Karyawan	0.479	0.485	0.138	3.457	0.001	H5 Diterima

Sumber : data yang diolah, 2023

- Berdasarkan pada Tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:
- H1 : Pengujian pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas sebesar  $0.035 < 0.05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *talent management* , dengan nilai estimasi pengaruh positifnya adalah 27,2% yang dihitung sebagai 0.272.
- H2 : Pengujian pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas sebesar  $0.024 < 0.05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang dipengaruhi secara positif oleh *knowledge sharing* , dengan nilai estimasi pengaruh positifnya adalah 31,2% yang dihitung sebagai 0.312.



- H3 : Pengujian pengaruh *talent management* terhadap *employee engagement* pada Tabel 5 menunjukkan probabilitas sebesar  $0.011 < 0.05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Pengujian menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh secara positif terhadap *employee engagement*, dengan estimasi pengaruh positifnya adalah 44,5% yang dihitung sebagai 0.445.
- H4 : Pengujian pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* pada Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas sebesar  $0.009 < 0.05$  yang berarti berpengaruh signifikan. *Employee engagement* Perum BULOG Kota Semarang dipengaruhi secara positif oleh *knowledge sharing* dengan nilai estimasi pengaruh positifnya adalah 42,4% yang dihitung sebagai 0.424.
- H5 : Pengujian pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 5 menunjukkan nilai probabilitas sebesar  $0.001 < 0.05$  yang berarti berpengaruh signifikan. Kinerja karyawan PT Dua Kelinci dipengaruhi secara positif oleh *employee engagement* dengan nilai estimasi pengaruh positifnya adalah 47,9% yang dihitung sebagai 0.479.

**Tabel 6. Indirect Effect**

	<i>Path Coefficient</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>	<b>Keterangan</b>
<i>Talent Management</i> -> <i>Employee</i> <i>Engagement</i> -> Kinerja	0.213	0.214	0.108	1.977	<b>0.048</b>	H6 Diterima
<i>Knowledge Sharing</i> -> <i>Employee</i> <i>Engagement</i> > Kinerja	0.203	0.207	0.100	2.020	<b>0.043</b>	H7 Diterima

Sumber : data yang diolah, 2023

H6 : Pengujian pengaruh langsung *talent management* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisiensi positif sebesar 0.272 dan nilai signifikansi  $0.035 < 0.05$ . Pengujian berikutnya terhadap pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* juga memiliki korelasi positif dan signifikan, ditunjukkan melalui hasil koefisiensi jalur yang memberikan pengaruh positif dengan nilai 0.213 dan signifikansi nilai p value sebesar  $0.048 < 0.05$ . Berdasarkan uji *direct effect* dan *indirect effect* yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan mediasi *talent management* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) adalah mediasi parsial (*partial mediation*).

H7 : Pengujian pengaruh langsung *knowledge sharing* kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisiensi positif sebesar 0.312 dan nilai signifikansi  $0.024 < 0.05$ . Hasil pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* juga memiliki korelasi positif dan signifikan, ditunjukkan melalui hasil koefisiensi jalur yang memberikan pengaruh positif dengan nilai 0.203 dan signifikansi nilai p value sebesar  $0.043 < 0.05$ . Berdasarkan pengujian *direct effect* dan *indirect effect* yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan mediasi *knowledge sharing* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui *employee engagement* (Z) adalah mediasi parsial (*partial mediation*). kerja yang kondusif dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

## Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.27 dengan nilai signifikansi 0.035 dimana lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan apabila semakin baik *talent management* Perum BULOG Kota Semarang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis pertama yaitu diduga terdapat pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safar & Mujahid (2022) dengan judul “Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Borwita Citra Prima Makassar” yang menyatakan bahwa semua elemen *talent management* mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.31 dengan nilai signifikansi 0.024 dimana lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan apabila semakin *knowledge sharing* Perum BULOG Kota Semarang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis kedua yaitu diduga terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erwina dan Mira (2019) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *talent management* terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.44 dengan nilai signifikansi 0.011 dimana lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan apabila semakin baik dan berkualitas *talent management* Perum BULOG Kota Semarang, maka akan meningkatkan *employee engagement* Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis ketiga yaitu diduga terdapat *talent management* terhadap *employee engagement* terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartikasari (2019) dengan judul “Pengaruh *Talent Management* Dengan *Perceived Organizational Support* Sebagai Variabel Intervening Terhadap *Employee Engagement* Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia Surabaya” yang menunjukkan bahwa *talent management* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.42 dengan nilai signifikansi 0.009 dimana lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan apabila semakin baik dan berkualitas *knowledge sharing* Perum BULOG Kota Semarang, maka akan meningkatkan *employee engagement* karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis keempat yaitu diduga terdapat pengaruh *knowledge sharing* terhadap *employee engagement* karyawan terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bramantya, Dhanis Adistira dan Drs. Heru Susi (2021) dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Engagement* Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Malang”. Berbagi pengetahuan sangat penting bagi individu didalam suatu organisasi untuk dapat mengembangkan keahlian dan kompetensi, meningkatkan nilai bagi organisasi, dan dapat menjaga daya saing sebab inovasi didapatkan berasal dari berbagi pengetahuan antara orang personal di dalam organisasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.47 dengan nilai signifikansi 0.001 dimana lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan apabila semakin terikat karyawan Perum BULOG Kota Semarang, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perum BULOG Kota Semarang. Berdasarkan penelitian ini, maka hipotesis kelima yaitu diduga terdapat pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suchyowati dan Hendrawan (2020) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MK Semarang” menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dalam pengujian *direct effect* (pengujian langsung) antara talent management dengan kinerja karyawan membuktikan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara *indirect effect* dari hasil uji *path coefficient* pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keenam dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.213 dengan nilai signifikansi 0.048 dimana lebih kecil dari 0.05. Pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irfani dan Suryalena (2023) dengan judul “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara tidak langsung *talent management* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

Hasil penelitian ini dalam pengujian *direct effect* (pengujian langsung) *knowledge sharing* dengan kinerja karyawan membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara *indirect effect* dari hasil uji *path coefficient* pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketujuh dengan nilai koefisien jalurnya mempunyai nilai positif sebesar 0.20 dengan nilai signifikansi 0.043 dimana lebih kecil dari 0.05. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* terbukti berpengaruh dan signifikan. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sabbatho, Mintarti, dan Hidayati (2020) dengan judul “*Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediasi Antara *Talent Management*, *Knowledge Sharing* Terhadap *Employee Capability* pada Sekretariat Kabupaten Mahakam Ulu” menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*.

## Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan :



1. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
4. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.
5. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan variabel *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. *Employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi dengan kategori mediasi parsial.
7. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan variabel *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement*. *Employee engagement* berperan sebagai variabel mediasi dengan kategori mediasi parsial.

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian ini, peneliti memberikan saran :

1. Perum BULOG Kota Semarang dapat mengoptimalkan recruitment sebagai proses seleksi yang memanfaatkan berbagai saluran untuk mencari kandidat seperti situs web kerjaan, media sosial agar dapat mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi di tempat kerja dengan menciptakan budaya berbagi dengan mendorong lingkungan dimana berbagi pengetahuan dihargai dan dianggap sebagai bagian penting dari pekerjaan.
3. Mendorong kemandirian dan kreativitas karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru dan cara inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
4. Meningkatkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan kerja lembur dan menjalankan tanggung jawab mereka dan mengimplementasikan sistem absensi yang mudah digunakan, seperti mesin absensi biometrik yang dapat membantu memantau kehadiran dengan lebih baik.

## Daftar Referensi

- Bramantya, D. A., & Susilo, H. (2021). *Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Employee Engagement melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Malang)* [Universitas Brawijaya]. <http://repository.ub.ac.id/189162/>
- Cappelli, P. (2008). Talent Management for the Twenty-First Century. *Harvard Business Review*, 86(3), 74.
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2007). *Management of Human Resources: The Essentials*. Pearson London.
- Erwina, E., & Mira, M. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum (PAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 75–81.
- Johnson, E. A. J. (2018). *The Organization of Space in Developing Countries*. Harvard University Press.
- Kapoor, Anchal, & Maxwell, Amita. (2020). *Shipping company and human resource performance management*. (January 2019)
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan* [Udayana University]. <https://www.neliti.com/id/publications/401618/pengaruh-talent->
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (16th ed.).

McGraw Hill dan Salemba Empat.

- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate, and CMC Use on Knowledge Sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130.
- Wahyuni, R. A. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Talent Management terhadap Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.