

PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA KARYAWAN : PERAN ATRAKSI DAN RETENSI TALENTA

Salsabila Syifa Andrian¹; Dhita Hafizha Asri²

Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam^{1,2}

Email : 2241256.salsabila@uib.edu¹, dhita.hafizha@uib.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan dengan mempertimbangkan peran Atraksi Talenta (*Talent Attraction*) dan Retensi Talenta (*Talent Retention*) sebagai variabel antara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 450 karyawan perusahaan kontraktor di Batam yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Retensi Talenta berpengaruh signifikan terhadap Manajemen Talenta (T-Statistic 22,854; P-Values 0,000), Atraksi Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic 6,646; P-Values 0,000), Retensi Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic 4,745; P-Values 0,000), dan Manajemen Talenta berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (T-Statistic 3,265; P-Values 0,001). Nilai GoF sebesar 0,6413 menunjukkan model masuk kategori *large*. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman pentingnya strategi manajemen talenta terpadu untuk meningkatkan kinerja karyawan di sektor konstruksi.

Kata kunci : Manajemen Talenta; Atraksi Talenta; Retensi Talenta; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Talent Management on Employee Performance by considering the role of Talent Attraction and Talent Retention as mediating variables. A quantitative survey method was applied to 450 employees of contractor companies in Batam, selected using purposive sampling technique. Data analysis was conducted using Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Results indicate that Talent Retention significantly influences Talent Management (T-Statistic 22.854; P-Values 0.000), Talent Attraction significantly influences Employee Performance (T-Statistic 6.646; P-Values 0.000), Talent Retention significantly influences Employee Performance (T-Statistic 4.745; P-Values 0.000), and Talent Management significantly influences Employee Performance (T-Statistic 3.265; P-Values 0.001). The GoF value of 0.6413 indicates the model fits the large category. This study contributes to understanding the importance of integrated talent management strategies to improve employee performance in the construction sector.

Keywords : Talent Management; Talent Attraction; Talent Retention; Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi faktor kunci penentu keberhasilan organisasi (Purwaningsih, 2020; Dewi, 2019). Organisasi yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan (Mujibi, 2024). Di sinilah peran penting manajemen talenta (*talent management*) muncul. Manajemen talenta merupakan serangkaian proses strategis yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan bertalenta (Anisiyah et al., 2022). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang

dimiliki Organisasi dengan karyawan yang kompeten, termotivasi, dan loyal akan mampu mencapai tujuan strategisnya dengan lebih efektif (Ubaidillah, 2021).

Penerapan sistem manajemen talenta yang mengintegrasikan kompetensi dan kinerja pegawai menunjukkan dampak manajemen talenta terhadap kinerja pegawai, berdasarkan data dan informasi dari laporan kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Pamekasan tahun 2023. Di BPS, manajemen talenta didasarkan pada kombinasi penilaian kinerja menggunakan perangkat seperti Performance 360 dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) serta penilaian kompetensi menggunakan asesmen. Hal ini menunjukkan dampak penting yang dimainkan oleh daya tarik dan retensi talenta dalam meningkatkan kinerja pekerja melalui pengembangan kompetensi dan menawarkan jenjang karier yang jelas yang memberikan optimisme dan keamanan bagi pekerja (Badan Pusat Statistik, 2023).

Implementasi manajemen talenta di sektor publik dan swasta menghadapi tantangan yang berbeda. Di sektor publik, keterbatasan anggaran dan birokrasi seringkali menghambat fleksibilitas dalam mengadopsi praktik manajemen talenta yang inovatif. Sebaliknya, sektor swasta mungkin menghadapi tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan pengembangan individu (Kravariti & Johnston, 2020). Pandemi COVID-19 telah menambah kompleksitas dalam manajemen talenta. Perubahan mendadak dalam cara kerja, seperti peralihan ke kerja jarak jauh, menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi manajemen talenta mereka. Studi menunjukkan bahwa pandemi menyebabkan tantangan dalam perekrutan, pemutusan hubungan kerja, dan peningkatan stres karyawan, yang semuanya mempengaruhi kinerja (Boselie et al., 2021). Perbedaan karakteristik antara sektor publik dan swasta menuntut pendekatan manajemen talenta yang disesuaikan. Sektor publik mungkin perlu fokus pada pengembangan intrinsik dan motivasi pelayanan publik, sementara sektor swasta dapat lebih menekankan pada insentif kinerja dan pengembangan karier yang cepat (Ramdani & Fauzian, 2023).

Talent Management merujuk pada proses identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan individu-individu yang memiliki potensi tinggi dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung tujuan strategis. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan manajemen talenta yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. *Talent Attraction* adalah proses menarik individu berkualitas untuk bergabung dengan organisasi. Dalam konteks ini, perusahaan perlu menciptakan citra yang positif dan menawarkan nilai-nilai yang relevan bagi para calon karyawan. Hal ini mencakup pengembangan merek perusahaan, budaya kerja yang inklusif, serta peluang pengembangan karier yang menarik.

Organisasi yang mampu menarik talenta terbaik akan memiliki keunggulan dalam inovasi dan produktivitas. Setelah talenta terpilih bergabung, tantangan selanjutnya adalah retensi. Mempertahankan karyawan berkualitas merupakan aspek penting dalam manajemen talenta. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang adil, serta kesempatan untuk pengembangan profesional. Tingkat retensi yang tinggi tidak hanya mengurangi biaya perekrutan, tetapi juga meningkatkan stabilitas dan kinerja tim.

Pada studi sebelumnya telah ditemukan bahwa atraksi talenta secara otomatis mendukung sistem manajemen talenta, namun kajian tersebut umumnya berfokus pada sektor umum atau jasa dan belum menguji hubungan ini secara mendalam pada industri konstruksi yang berorientasi proyek jangka pendek serta memiliki tantangan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja teknis (Aiyetan & Dillip, 2018). Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan mengembangkan model terpadu yang menguji peran ganda atraksi dan retensi talenta, serta menjadi studi pertama yang mengonfirmasi bahwa manajemen talenta hanya berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan retensi talenta dengan kinerja karyawan bukan pada atraksi talenta di perusahaan kontraktor Batam, sehingga memberikan bukti empiris baru yang berbeda dari temuan pada sektor lain dan menjadi acuan penyusunan kebijakan manajemen talenta yang lebih sesuai untuk industri konstruksi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran atraksi dan retensi talenta sebagai variabel antara pada perusahaan kontraktor di Batam.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Talent Attraction dengan Employee Performance

Hubungan antara *Talent Attraction* dan *Employee Performance* merupakan bidang kajian yang kompleks namun penting dalam manajemen sumber daya manusia. Meskipun hubungan sebab akibat secara langsung dan tunggal sulit untuk diisolasi, penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara strategi penarikan talenta yang efektif dan peningkatan kinerja karyawan. Menarik talenta yang tepat bukan hanya tentang mengisi lowongan pekerjaan; ini tentang mendapatkan individu dengan keterampilan, pengetahuan, motivasi, dan kecocokan budaya untuk berkontribusi secara bermakna bagi kesuksesan organisasi.

Strategi *Talent Attraction* yang didefinisikan dengan baik dapat secara positif memengaruhi *Employee Performance* dalam beberapa cara. Pertama, merek perusahaan yang kuat dan proposisi nilai dapat menarik individu yang tidak hanya terampil tetapi juga selaras dengan budaya dan nilai-nilai organisasi (Purnandika & Fazri, 2023). This alignment can foster

a sense of belonging and purpose, leading to increased engagement and performance (Alrianti, 2024).

Kedua, upaya rekrutmen yang ditargetkan yang berfokus pada keterampilan, tingkat pengalaman, dan ciri-ciri kepribadian tertentu dapat menghasilkan kecocokan yang lebih baik (Barokah & Gunawan, 2023). Ketika karyawan ditempatkan pada posisi yang memanfaatkan kekuatan mereka dan selaras dengan minat mereka, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan puas (Sumiati & Rangkuti, 2024). Selain itu, paket kompensasi dan tunjangan yang kompetitif merupakan komponen penting dalam *Talent Attraction* (Natasya & Fitrianto, 2025). Meskipun imbalan finansial saja tidak dapat menjamin kinerja yang tinggi, remunerasi yang adil dan menarik dapat memotivasi karyawan, mengurangi perputaran karyawan, dan menarik talenta terbaik dari pasar kerja yang kompetitif. Tenaga kerja yang stabil dan berpengalaman, yang dibina melalui strategi *Talent Attraction* dan strategi *Retention* yang efektif, dapat secara positif memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Ramadhan, 2024).

Hubungan *Talent Retention* dengan *Employee Performance*

Talent retention, mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan berpotensi tinggi. Keberhasilan retensi bakat berkorelasi erat dengan kinerja karyawan, meskipun hubungan sebab-akibatnya kompleks dan bergantung pada banyak faktor. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara *Talent retention* dan *Employee performance*. Organisasi yang berhasil mempertahankan karyawan terbaiknya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Srimulyani, 2020). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Widyawati, 2025). Selain itu, tingginya tingkat retensi bakat dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan stabil, yang selanjutnya mendorong kinerja yang lebih baik (Hermawati et al., 2022).

Hubungan *Talent Management* dengan *Employee Performance*

Talent Management mencakup strategi dan proses yang digunakan organisasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Dampaknya terhadap *Employee Performance* merupakan subjek penelitian dan diskusi yang sedang berlangsung. Meskipun secara intuitif, *Talent Management* yang efektif akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, namun hubungan ini rumit dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *Talent Management* dan *Employee Performance*. Misalnya, penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan

program *Talent Management* yang kuat sering kali mengalami tingkat keterlibatan, produktivitas, dan inovasi karyawan yang lebih tinggi (Ramadhani, 2020).

Namun, penting untuk diketahui bahwa hubungan tersebut tidak selalu langsung atau dijamin positif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta tertentu, jika tidak diimplementasikan secara efektif, dapat berdampak negatif terhadap *Employee Performance*. Sebagai contoh, sistem manajemen kinerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menciptakan budaya ketakutan dan ketidakpercayaan, sehingga menghambat motivasi dan produktivitas karyawan (Mukayah et al., 2023).

Hubungan *Talent Attraction* dengan *Talent Management*

Riset menunjukkan bahwa *Talent Attraction* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap *Talent Management*. Dengan kata lain, keberhasilan dalam mengidentifikasi bakat akan mempermudah pelaksanaan manajemen bakat secara efektif karena organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk pengembangan dan evaluasi. *Talent Attraction* merupakan langkah awal yang menentukan keberhasilan seluruh proses manajemen bakat. *Talent Management* mencakup berbagai proses yang lebih luas, termasuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu berbakat. Hubungan antara *Talent Attraction* dan *Talent Management* pada dasarnya bersifat positif dan signifikan. Strategi *Talent Attraction* yang efektif sangat penting untuk membangun jalur talenta yang kuat dan memastikan bahwa organisasi memiliki akses ke kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan saat ini dan di masa depan (Roza & Syafri, 2024).

Hubungan *Talent Retention* dengan *Talent Management*

Talent Retention dan *Talent Management* merupakan dua konsep yang saling berkaitan erat dalam manajemen sumber daya manusia. *Talent Management* dapat diartikan sebagai serangkaian proses yang dilakukan organisasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan bertalenta. Sementara itu, *Talent Retention* merujuk pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan terbaik dan berkinerja tinggi dalam jangka panjang. Banyak penelitian menunjukkan bahwa talent management memiliki pengaruh yang **signifikan positif** terhadap talent retention (Sumarni, 2018).

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran atraksi dan retensi talenta sebagai variabel antara. Metode ini

dipilih karena sesuai untuk mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan beberapa perusahaan kontraktor di Batam yang memiliki kebijakan atau program formal terkait manajemen talenta. Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Hair *et al.* (2019), yaitu $n \times 10$, di mana n adalah jumlah indikator dalam kuesioner. Dengan total 12 pernyataan, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 120 responden. Untuk meningkatkan keandalan data, target pengumpulan adalah 450 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan tahapan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* mencakup uji *outer loadings*, validitas konvergen (AVE), reliabilitas (Cronbach Alpha dan *Composite Reliability*). Evaluasi *inner model* mencakup uji signifikansi jalur (T-Statistic dan P-Values), R Square, dan *Goodness of Fit* (GoF).

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 1 dari total 450 responden, mayoritas adalah perempuan sebanyak 261 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 189 orang. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi responden perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yang dapat menjadi pertimbangan dalam analisis penelitian terkait persepsi atau pengalaman yang mungkin berbeda berdasarkan jenis kelamin.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 menunjukkan distribusi usia responden. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 27–36 tahun sebanyak 234 orang, diikuti oleh kelompok 20–26 tahun sebanyak 120 orang, dan 37–46 tahun sebanyak 96 orang. Tidak ada responden yang berusia lebih dari 46 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini mayoritas melibatkan responden usia dewasa muda hingga menengah, sehingga temuan penelitian akan lebih merefleksikan kelompok usia tersebut.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari Tabel 3, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S1, yaitu 304 orang, diikuti S2 sebanyak 52 orang, SMA/SMK sebanyak 55 orang, dan SMP sebanyak 39 orang. Tidak ada responden dengan pendidikan SD maupun S3. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan responden yang umumnya memiliki latar belakang pendidikan tinggi, sehingga kemampuan pemahaman dan interpretasi terhadap pertanyaan penelitian relatif baik.

Evaluasi Outer Model

Hasil Uji Outer Loadings

Uji ini digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan dalam kuesioner. Ketentuan nilai *Outer Loading* harus lebih besar dari 0,5 agar pertanyaan dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 4 yang menyajikan hasil uji outer loadings, seluruh indikator pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan validitas yang baik. Untuk variabel TA, indikator TA1 memiliki nilai 0,813, TA2 sebesar 0,946, dan TA3 sebesar 0,952, yang semuanya memenuhi kriteria valid. Variabel TR menunjukkan nilai outer loadings masing-masing 0,943 untuk TR1, 0,932 untuk TR2, dan 0,917 untuk TR3, sehingga semua indikatornya valid dan konsisten dalam merepresentasikan konstruk. Selanjutnya, variabel TM memiliki indikator TM1 sebesar 0,923, TM2 sebesar 0,927, dan TM3 sebesar 0,941, menandakan bahwa setiap indikator mampu secara akurat mencerminkan variabel tersebut. Terakhir, variabel EP juga menunjukkan nilai yang tinggi, yaitu EP1 sebesar 0,950, EP2 sebesar 0,905, dan EP3 sebesar 0,956, yang menegaskan validitas indikatornya. Secara keseluruhan, semua indikator penelitian telah terbukti valid dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Hasil Uji Validitas Tiap Konstruk (AVE)

Nilai AVE berdasarkan *Rule of Thumb* validitas konvergen harus $\geq 0,5$ agar variabel dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 5 yang menampilkan hasil uji validitas konstruk menggunakan Average Variance Extracted (AVE), seluruh variabel dalam penelitian ini terbukti valid. Variabel TA memiliki nilai AVE sebesar 0,821, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel ini mampu menjelaskan varians konstruknya dengan baik. Selanjutnya, variabel TR memperoleh nilai AVE 0,866, sedangkan variabel TM memiliki nilai 0,865, keduanya juga menunjukkan validitas yang tinggi. Variabel EP memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,878, yang menegaskan bahwa indikator-indikator pada variabel ini sangat mampu merepresentasikan konstruknya. Dengan demikian, semua variabel penelitian memenuhi kriteria validitas konstruk, sehingga instrumen yang digunakan dapat dianggap sah untuk mengukur variabel yang dimaksud.

Hasil Uji Reliabilitas

Apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,7 maka variabel dapat dikategorikan reliabel. Berdasarkan Tabel 6 yang menyajikan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini tergolong reliabel. Variabel TA memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,888, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel ini memiliki konsistensi internal yang baik. Variabel TR memiliki nilai 0,923, sedangkan variabel TM mencapai 0,922, keduanya juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, menandakan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel tersebut saling konsisten. Sementara itu,

variabel EP memiliki nilai tertinggi sebesar 0,931, yang memperkuat keyakinan bahwa pengukuran untuk variabel ini sangat andal. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Hasil Uji Composite Reliability

Berdasarkan Tabel 7 yang menampilkan hasil uji Composite Reliability, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang diuji menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Variabel TA memiliki nilai composite reliability sebesar 0,932, menunjukkan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel ini konsisten dan dapat dipercaya. Selanjutnya, variabel TR memiliki nilai 0,951, sementara variabel TM mencapai 0,950, keduanya juga termasuk kategori reliabel, yang menandakan bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut stabil dan memiliki konsistensi internal yang baik. Terakhir, variabel EP memiliki nilai tertinggi sebesar 0,956, yang menegaskan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini sangat andal. Secara keseluruhan, semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga hasil pengukuran dapat dijadikan dasar yang valid untuk analisis selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Hasil Uji Signifikansi Jalur Langsung

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi dan korelasi antarvariabel dengan melihat T-Statistic dan P-Values. Kriteria signifikansi: T-Statistic > 1,96 atau P-Values < 0,05.

Hipotesis 1 (H1): Talent Attraction berpengaruh terhadap Talent Management

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 0,314 dan P-Values sebesar 0,754, yang berarti tidak memenuhi kriteria signifikansi (T-Statistic < 1,96 dan P-Values > 0,05). Dengan demikian, H1 ditolak; Talent Attraction tidak berpengaruh signifikan terhadap Talent Management dalam konteks penelitian ini. Temuan ini berbeda dengan pandangan teoritis yang dikemukakan oleh (Mon & Annisah, 2024), yang menyatakan bahwa strategi Talent Attraction yang efektif sangat penting untuk membangun jalur talenta yang kuat dan memastikan organisasi memiliki akses ke kandidat yang memenuhi syarat. Ketidaksignifikanan H1 dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik sektor konstruksi di Batam, di mana proses penarikan talenta lebih bersifat operasional dan reaktif terhadap kebutuhan proyek jangka pendek, sehingga belum terintegrasi secara strategis ke dalam sistem manajemen talenta perusahaan. Selain itu, menurut (Maklassa, 2025), efektivitas Talent Attraction dalam membentuk Talent Management sangat bergantung pada kematangan sistem SDM organisasi. Pada perusahaan kontraktor yang mayoritas responden berpendidikan S1 dan berusia produktif (27–36 tahun), kebutuhan akan sistem manajemen talenta yang terstruktur mungkin belum

sepenuhnya disadari sebagai bagian dari strategi penarikan. Dengan demikian, Talent Attraction di konteks ini lebih berperan langsung terhadap kinerja (H3) tanpa harus melalui mekanisme Talent Management yang formal.

Hipotesis 2 (H2): Talent Retention berpengaruh terhadap Talent Management

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 22,854 dan P-Values sebesar 0,000, yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, H2 diterima; Talent Retention berpengaruh signifikan positif terhadap Talent Management. Nilai T-Statistic yang sangat tinggi (22,854) mengindikasikan bahwa hubungan ini merupakan yang paling kuat di antara seluruh jalur dalam model penelitian ini. Temuan ini selaras dengan kajian teoritis pada Bab 2 yang bersumber dari (Maklassa, 2025), yang secara eksplisit menegaskan bahwa Talent Management memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Talent Retention, dan dalam konteks penelitian ini terbukti pula bahwa hubungan tersebut berlaku secara resiprokal. Srimulyani (2020) dalam Bab 2 juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa organisasi yang berhasil mempertahankan karyawan terbaiknya cenderung mengembangkan sistem manajemen talenta yang lebih sistematis, karena akumulasi pengetahuan dan pengalaman karyawan yang bertahan mendorong organisasi untuk merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih terstruktur. Signifikansi H2 pada konteks perusahaan kontraktor di Batam dapat dipahami melalui dinamika industri konstruksi yang sangat bergantung pada keahlian teknis spesifik. Ketika perusahaan berhasil mempertahankan karyawan bertalenta, kebutuhan untuk mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan talenta tersebut menjadi semakin nyata, sehingga mendorong perusahaan untuk mempercanggih sistem manajemen talenta mereka secara berkelanjutan. Ini menunjukkan bahwa retensi bukan sekadar hasil akhir, melainkan pendorong utama terbentuknya ekosistem manajemen talenta yang matang.

Hipotesis 3 (H3): Talent Attraction berpengaruh terhadap Employee Performance

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 6,646 dan P-Values sebesar 0,000. Dengan demikian, H3 diterima; Talent Attraction berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance. Temuan ini konsisten dengan argumen teoritis yang dikutip dari (Azma Afina, 2024), yang menyatakan bahwa strategi penarikan talenta yang tepat menghasilkan individu yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki keselarasan dengan nilai-nilai dan budaya organisasi sehingga mendorong keterlibatan dan kinerja yang lebih tinggi. Lebih lanjut, (Nevira et al., 2023) mengungkapkan bahwa upaya rekrutmen yang berfokus pada keterampilan dan pengalaman spesifik menghasilkan kecocokan kerja yang lebih baik, di mana karyawan yang ditempatkan sesuai potensinya terbukti lebih termotivasi dan produktif. Alasan signifikansi hubungan ini dalam konteks perusahaan kontraktor di Batam dapat dikaitkan dengan sifat pekerjaan konstruksi yang memerlukan kompetensi teknis yang sangat spesifik.

Ketika perusahaan berhasil menarik individu yang benar-benar tepat sejak awal—baik dari sisi keahlian, motivasi, maupun kecocokan budaya—karyawan tersebut langsung mampu berkontribusi secara optimal tanpa memerlukan waktu adaptasi yang panjang. Hal ini sejalan dengan temuan (Ratnawati & Subudi, 2018) yang menegaskan bahwa tenaga kerja yang direkrut melalui strategi Talent Attraction yang efektif memberikan dampak positif langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hipotesis 4 (H4): Talent Retention berpengaruh terhadap Employee Performance

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 4,745 dan P-Values sebesar 0,000. Dengan demikian, H4 diterima; Talent Retention berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance. Temuan ini mendukung kajian teoritis dalam Bab 2 yang dikemukakan oleh Srimulyani (2020), bahwa karyawan yang berhasil dipertahankan cenderung lebih termotivasi dan produktif karena merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Akumulasi pengetahuan institusional, pemahaman mendalam tentang proses kerja, serta jaringan kolaborasi yang terbentuk dari masa kerja yang panjang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja. Adya Hermawati (2021) dalam Bab 2 juga memperkuat argumen ini dengan menunjukkan bahwa tingkat retensi talenta yang tinggi menciptakan budaya kerja yang stabil dan positif, kondisi yang secara konsisten mendorong kinerja yang lebih baik. Signifikansi H4 dalam konteks sektor konstruksi Batam sangat relevan mengingat tingginya biaya dan risiko kehilangan karyawan berpengalaman di industri ini. Karyawan yang bertahan memiliki pemahaman mendalam tentang standar keselamatan kerja, prosedur teknis, dan relasi dengan klien, yang semuanya merupakan faktor penentu kinerja dalam proyek konstruksi.

Hipotesis 5 (H5): Talent Management berpengaruh terhadap Employee Performance

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 3,265 dan P-Values sebesar 0,001. Dengan demikian, H5 diterima; Talent Management berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance. Temuan ini sejalan dengan kajian teoritis dalam Bab 2 yang dikemukakan oleh (Anisiyah, 2022), yang menemukan bahwa organisasi dengan program Talent Management yang kuat mengalami tingkat keterlibatan, produktivitas, dan inovasi karyawan yang lebih tinggi. Hal ini mengkonfirmasi bahwa investasi sistematis dalam pengelolaan talenta—mulai dari identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, hingga perencanaan karier—secara langsung diterjemahkan menjadi output kinerja yang lebih optimal. Signifikansi H5, meskipun nilai T-Statisticnya lebih rendah dibandingkan H2 (22,854), tetap kuat dan bermakna secara statistik. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh Talent Management terhadap kinerja bersifat nyata namun dimediasi oleh berbagai faktor kontekstual. Sejalan dengan temuan Badan Pusat Statistik Pamekasan (2023) yang dirujuk dalam pendahuluan, penerapan sistem manajemen talenta yang mengintegrasikan penilaian kinerja dan kompetensi

terbukti menghasilkan dampak positif pada kinerja pegawai. Adapun catatan penting dari Hikmah (2020) dalam Bab 2 perlu diperhatikan bahwa praktik Talent Management yang tidak dirancang dengan baik dapat berdampak negatif. Fakta bahwa H5 terbukti signifikan positif dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa perusahaan kontraktor di Batam telah menerapkan praktik manajemen talenta yang cukup terstruktur dan efektif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.

Hasil Uji Jalur Mediasi

Hipotesis 6 (H6): Talent Attraction berpengaruh terhadap Employee Performance dengan **Talent Management sebagai variabel mediasi**

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 0,317 dan P-Values sebesar 0,751, yang tidak memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, H6 ditolak; Talent Management tidak memediasi hubungan antara Talent Attraction dan Employee Performance secara signifikan. Penolakan H6 ini konsisten dengan penolakan H1, mengingat syarat mediasi yang valid mensyaratkan jalur langsung antara variabel independen dan mediator harus signifikan terlebih dahulu. Karena Talent Attraction tidak berpengaruh signifikan terhadap Talent Management (H1 ditolak), maka secara logis Talent Management tidak dapat memediasi hubungan Talent Attraction terhadap Employee Performance. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks perusahaan kontraktor di Batam, pengaruh Talent Attraction terhadap Employee Performance lebih bersifat langsung (direct effect) sebagaimana ditunjukkan oleh H3 yang signifikan (T-Statistic 6,646), tanpa perlu melalui mekanisme perantara berupa Talent Management. Hal ini sejalan dengan argumen (Firdasari, 2024), bahwa efektivitas penarikan talenta bergantung pada konteks dan kematangan sistem manajemen organisasi. Pada industri konstruksi yang bersifat proyek-based, karyawan yang berhasil direkrut langsung menghasilkan output kinerja tanpa harus menunggu proses formal manajemen talenta, karena keahlian teknis yang dimiliki sejak awal rekrutmen menjadi penentu utama produktivitas di lapangan.

Hipotesis 7 (H7): Talent Retention berpengaruh terhadap Employee Performance dengan **Talent Management sebagai variabel mediasi**

Hasil uji menunjukkan nilai T-Statistic sebesar 3,089 dan P-Values sebesar 0,002, yang memenuhi kriteria signifikansi. Dengan demikian, H7 diterima; Talent Management memediasi hubungan antara Talent Retention dan Employee Performance secara signifikan. Temuan ini merupakan kontribusi teoritis yang paling kaya dalam penelitian ini, karena mengkonfirmasi bahwa mekanisme kausal dari retensi ke kinerja tidak sepenuhnya langsung, melainkan sebagian besar dimediasi oleh sistem manajemen talenta. Hal ini sejalan dengan kerangka teoritis Srimulyani (2020) dalam Bab 2, yang menyatakan bahwa Talent Management dan Talent Retention merupakan dua konsep yang saling memperkuat: retensi yang berhasil mendorong

pematangan sistem manajemen talenta, dan sistem manajemen talenta yang matang pada akhirnya menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. (Azan et al., 2022) juga mendukung temuan ini melalui meta-analisisnya yang menunjukkan bahwa manajemen talenta dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama berdampak pada retensi talenta, dan dalam konteks penelitian ini terbukti bahwa rantai pengaruh tersebut juga berlaku sebaliknya. Penerimaan H7 sekaligus menjelaskan mengapa H2 (Talent Retention → Talent Management) memiliki T-Statistic yang sangat tinggi (22,854): karena jalur dari Talent Retention ke Employee Performance melalui Talent Management merupakan jalur yang paling dominan dan terintegrasi dalam model ini. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan kontraktor di Batam perlu merancang strategi retensi yang tidak berdiri sendiri, melainkan dihubungkan secara eksplisit dengan sistem manajemen talenta yang komprehensif, agar dampaknya terhadap kinerja karyawan dapat dimaksimalkan secara berkelanjutan.

Hasil Uji Goodness of Fit Model

Uji R Square

Nilai R Square pada variabel endogen Talent Management adalah 0,667 (kategori moderate). Nilai R Square untuk variabel endogen Employee Performance adalah 0,294.

Uji Quality Index (GoF)

Nilai GoF dihitung dengan rumus $GoF = \sqrt{(Comm \times R^2)}$, di mana Comm merupakan rata-rata AVE dan R^2 merupakan rata-rata R Square.

$$Comm = (0,821 + 0,866 + 0,865 + 0,878) / 4 = 0,857$$

$$R^2 = (0,667 + 0,294) / 2 = 0,480$$

$$GoF = \sqrt{(0,857 \times 0,480)} = 0,6413$$

Nilai GoF sebesar 0,6413 masuk dalam kategori *large*, yang mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki tingkat ketepatan prediksi yang baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kontraktor di Batam dengan mempertimbangkan peran atraksi dan retensi talenta sebagai variabel antara. Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM terhadap 450 responden, dapat disimpulkan bahwa: (1) Talent Attraction tidak berpengaruh signifikan terhadap Talent Management (H1 ditolak); (2) Talent Retention berpengaruh signifikan positif terhadap Talent Management (H2 diterima); (3) Talent Attraction berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance (H3 diterima); (4) Talent Retention berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance (H4 diterima); (5) Talent Management berpengaruh signifikan positif terhadap Employee Performance (H5 diterima); (6) Talent Management tidak memediasi hubungan Talent Attraction terhadap Employee Performance secara signifikan (H6 ditolak).

ditolak); dan (7) Talent Management memediasi hubungan Talent Retention terhadap Employee Performance secara signifikan (H7 diterima). Model penelitian ini memiliki tingkat ketepatan prediksi yang baik dengan nilai GoF sebesar 0,6413 (kategori large).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan kontraktor perlu memberikan perhatian lebih pada strategi retensi talenta sebagai komponen utama dalam sistem manajemen talenta guna meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini adalah cakupan yang hanya melibatkan perusahaan kontraktor di Batam, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan populasi ke sektor lain dan mempertimbangkan variabel-variabel kontekstual seperti budaya organisasi dan kepemimpinan.

Penghargaan/Ucapan Terima Kasih

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Penulis juga menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Bu Dhita Hafizha Asri, selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar memberikan arahan, masukan, dan dukungan selama proses penelitian dan penulisan.
2. Para responden dan pihak institusi tempat penelitian dilaksanakan yang telah meluangkan waktu dan data sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
3. Orangtua saya (ayah dan bunda) terima kasih banyak atas cinta, doa, motivasi, dan dukungan moral maupun materiil yang tiada hentinya.
4. Bunga Salsabila dan Jihan Anwar, sahabat saya sejak dari kecil hingga saat ini terima kasih karena selalu memberi semangat, dan selalu menemani serta menyempatkan waktu untuk bertemu lalu menghibur saya ketika lelah dalam proses penulisan.
5. Terima Kasih juga saya ucapkan kepada Najih Tamama sebagai sahabat yang saya kenal sejak saya kuliah, selalu membantu saya dalam diskusi dan revisi artikel ini, serta memberikan bantuan dan selalu mendengar keluh kesah saya selama proses penulisan.
6. Zulfadlhi yaitu pacar saya, terima kasih karena telah setia menemani saya selama saya kuliah hingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan maksimal.
7. Andi Alfatih kasih dan Dea Nanda, salah satu teman jauh yang juga memberikan saya support dan dukungan untuk bisa menyelesaikan tugas akhir ini segera
8. Rekan-rekan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu tetapi telah berkontribusi melalui bantuan, saran, atau dukungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiyetan, O. A., & Dillip, D. (2018). *System Dynamics Approach to Mitigating Skilled Labour Shortages in the Construction Industry: A South African Context*. 18(4).
- Alrianti, A. (2024). *Likelihood Of Employees Looking For Another Job*. 2020, 958–969.

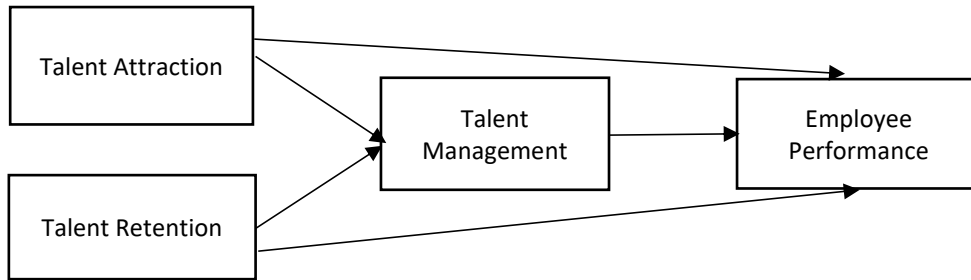
- Arif Fadillah, Firdasari, L. M. (2024). *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Gedung: Studi Kasus Pembangunan Gedung Staf Kodim 0104, Aceh Timur*. 5(1), 93–103.
- Azan, P. G., Hendriani, S., & Aulia, A. F. (2022). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Retensi Karyawan melalui Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi di BPJS Kesehatan Kedeputan Wilayah Sumbagteng Jambi*.
- Azma Afina, M. W. J. (2024). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 4(7), 4965–4972.
- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Pendahuluan Metode*. 01(02), 60–65.
- Deo Ramadhan, M. E. (2024). *PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI MEDIASI E...* 1005–1018.
- Hermawati, A., Anam, C., Suwarta, S., & Puspitosarie, E. (2022). *administrative sciences Reconstruction of Spiritual Marketing , Culture of Innovation , Quality of Work Life , and Retainers for Tourism Industry SMEs in East Java*.
- Hoang, H., Chau, N. T., & Tan, T. Le. (2023). Dataset of food delivery app users at a public university: Insights into digital transformation. *Data in Brief*, 48, 109161. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109161>
- Mahmud, Dian Mafulla, Abdul Kholik, Dwi Maulid Anisiyah, N. D. S. (2022). Strategi manajemen talenta untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. *El Idaarah*, 02(02), 54–60.
- Maklassa, D. (2025). *EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT TOYOTA KALIA CABANG COKROAMINOTO*. 14(1), 107–114.
- Mon, M. D., & Annisah, T. (2024). *Analysis of The Impact of Talent Management Practices on Organizations and Human Resources in Batam City*. 7(2), 413–421.
- Mujibi, A. (2024). *TALENT MANAGEMENT SEBAGAI PENUNJANG KINERJA PERUSAHAAN*. 4(2), 117–127.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). *Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 1(4), 378–387.
- Natasya, F. J., & Fitrianto, R. I. (2025). *J-MACC PERAN KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL DALAM J-MACC*. 8(1).
- Nevira, L., Putri, T., & Triana, R. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Scancom Indonesia di Semarang*. 51–69.
- Purnandika, R. A., & Fazri, D. H. (2023). *Talent Management Practices and Employee Performance : A Bibliometric Approach*. 11(3), 1067–1074.
- Ramadhani, F. E. (2020). *Jurnal Bisnis dan Manajemen TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA*. 7(2), 126–132.
- Ratnawati, D. P. D., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Talent Management Terhadap Employee Retention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan usaha pada era milenium saat ini ditandai dengan perubahan iklim bisnis. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(11), 6299–6325.
- Roza, N., & Syafri, M. (2024). *STRATEGI MANAJEMEN TALENT UNTUK*. 7, 4069–4077.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 538–552. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.157>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumarni, M. (2018). *DAMPAK TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE RETENTION PADA MILLENIALS WORKFORCE*. 15(1).
- Sumiati, & Rangkuti, S. (2024). *Pengaruh penempatan tugas terhadap motivasi kerja pegawai pada kppbc tmp belawan*. 3(2), 176–185.
- Ubaidillah. (2021). Meminimalisir Stres Kerja Dan Turnover Intention (Studi Kasus Pegawai Perbankan Kota Jambi). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(November), 248–252.

<https://doi.org/10.33087/eksis.v12i2.275>

Widyawati, S. R. (2025). *Membangun Employee Experience Yang Unggul: Dampaknya Terhadap Employee Engagement dan Kinerja Perusahaan*. 2, 1–16.

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah
Laki-Laki	189
Perempuan	261
Total	450

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah
20 – 26	120
27 – 36	234
37 – 46	96
Lebih dari 46	0
Total	450

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah
SD	0
SMP	39
SMA / SMK	55
S1	304

S2	52
S3	0
Total	450

Tabel 4. Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Sample Mean	Keterangan
TA 1	0,813	Valid
TA 2	0,946	Valid
TA 3	0,952	Valid
TR 1	0,943	Valid
TR 2	0,932	Valid
TR 3	0,917	Valid
TM 1	0,923	Valid
TM 2	0,927	Valid
TM 3	0,941	Valid
EP 1	0,950	Valid
EP 2	0,905	Valid
EP 3	0,956	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konstruk (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
TA	0,821	Valid
TR	0,866	Valid
TM	0,865	Valid
EP	0,878	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas (Cronbach Alpha)

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
TA	0,888	Reliabel
TR	0,923	Reliabel
TM	0,922	Reliabel

EP	0,931	Reliabel
----	-------	----------

Tabel 7. Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
TA	0,932	Reliabel
TR	0,951	Reliabel
TM	0,950	Reliabel
EP	0,956	Reliabel

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Jalur Langsung

Jalur Langsung	T-Statistic	P-Values	Kesimpulan
Talent Attraction → Talent Management	0,314	0,754	H1: Tidak Signifikan
Talent Retention → Talent Management	22,854	0,000	H2: Signifikan
Talent Attraction → Employee Performance	6,646	0,000	H3: Signifikan
Talent Retention → Employee Performance	4,745	0,000	H4: Signifikan
Talent Management → Employee Performance	3,265	0,001	H5: Signifikan

Tabel 9. Hasil Uji Jalur Mediasi

Jalur Mediasi	T-Statistic	P-Values	Kesimpulan
Talent Attraction → Employee Performance (Talent Management sebagai mediasi)	0,317	0,751	H6: Tidak Signifikan
Talent Retention → Employee Performance (Talent Management sebagai mediasi)	3,089	0,002	H7: Signifikan

Tabel 10. Hasil Uji R Square

Variabel	Adjusted R Square
Talent Management	0,667
Employee Performance	0,294

Tabel 11. Hasil Uji Goodness of Fit Model

Variabel	Rata-Rata Adj. R Square	GoF	Kesimpulan
Talent Management, Employee Performance	0,480	0,6413	Large