

PENGARUH TALENT MANAGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN KNOWLEDGE MANAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Agustinus Setyawan¹, Tiara Maharani²

agustinus.setyawan@uib.ac.id¹, 2041115.tiara@uib.edu²

Universitas Internasional Batam

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggabungan dari pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam karyawan-karyawan berbakat di dalam perusahaan. Tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia mereka dapat dimanfaatkan dengan baik. penulis tertarik untuk meneliti dengan lebih berfokus pada pengaruh secara langsung tiga dari empat aspek yaitu talent development, talent acquisition, dan talent retention pada talent management terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh tidak langsung knowledge management sebagai variabel mediasi. Peneliti memilih data primer untuk penelitian ini, sehingga peneliti mengumpulkan data kuantitatif. Peneliti memaksimalkan penggunaan media sosial sebagai alat berbagi survei penelitian, Google Form menjadi pilihan peneliti untuk membuat survei penelitian untuk dibagikan. Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan metode berdasarkan model persamaan struktural (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Metode Analisis Data Deskriptif yang dilakukan pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui gambaran demografi dari setiap responden yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian. terdapat sembilan hipotesis yang dapat diterima dan tiga hipotesis yang tidak dapat diterima. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek perusahaan manufaktur yang berada di Kota Batam yang berlokasi di daerah Muka Kuning dan sekitarnya. Dalam penelitian ini digunakan variabel penelitian yang mencakup Talent Development, Talent Acquisition, Employee Retention, Knowledge Management, dan Employee Performance. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh Talent Development, Talent Acquisition, dan Employee Retention terhadap Employee Performance melalui Knowledge Management sebagai mediasi yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tepat guna keberlangsungan perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang.

Kata Kunci: talent development, talent acquisition, employee retention, knowledge management, employee performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi serta kemajuan teknologi dan perubahan demografi tenaga kerja saat ini mengakibatkan peningkatan kompleksitas dan lingkungan yang tidak stabil dari konteks bisnis. Oleh karena itu, hal ini mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan proses mengidentifikasi, merekrut, dan juga mempertahankan karyawan berbakat mereka (Bani-Hani, 2021). Kuantitas dan kualitas dari karyawan di dalam perusahaan harus terus dipertahankan agar organisasi dapat melaksanakan rencana strategis yang telah dirancang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggabungan dari pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dalam karyawan-karyawan berbakat di dalam perusahaan. Tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia mereka dapat dimanfaatkan dengan baik (Mlahotra et al., 2021). Produktivitas suatu perusahaan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan yang diperjakan oleh suatu perusahaan (Mlahotra et al., 2021). Sumber daya manusia juga merupakan inti penting didalam perusahaan sehingga dibutuhkan talent management yang tepat. Pengelolaan talent management yang tepat dapat meningkatkan kompetitif perusahaan. Perusahaan modern saat ini telah menyadari bahwa kesuksesan mereka bergantung pada cara mereka untuk dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta yang tepat sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan dalam lingkungan bisnis dengan kompetitif yang tinggi (Khairina et al., 2022).

Talent Management adalah serangkaian strategi ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dengan merancang proses yang lebih baik untuk perkembangan bakat dan dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan di masa depan. (Mohammed, 2015). Talent Development dengan menggunakan talent management bakat dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syed majid Khalil, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa manajemen talenta dapat memperkuat kebijakan perusahaan serta meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kebijaksanaan karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan employee engagement sebagai variabel intervening (Khalil, 2022). Peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh talent management juga sejalan dengan penelitian Masduki dan Pipih Sopiyan (2021) yang menyatakan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Masduki & Sopiyan, 2021a).

Dalam penelitian Hafiz Lawal, dkk., menyebutkan bahwa proses krusial dalam talent management yaitu pada proses talent acquisition yang bertujuan untuk mencari tenaga kerja yang berkualitas (Lawal et al., 2022). Pernyataan ini juga sesuai dengan penelitian Ferra Eka Ramadhani, Harsono, dan Sunardi (2020) yang menyatakan dalam penelitian mereka yaitu recruitment dalam talent acquisition memberikan kontribusi terbesar dalam proses talent management dalam perusahaan dengan memberikan informasi lowongan pekerjaan untuk mengisi jabatan yang sesuai keahlian calon pekerja (Ramadhani et al., 2020a). Talent acquisition atau akuisisi bakat merupakan pendekatan strategis jangka panjang yang termasuk kedalam proses rekrutmen. Proses ini termasuk mengidentifikasi, menarik, mengembangkan, melibatkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan saat ini sudah dapat mengidentifikasi talent acquisition sebagai strategi yang berjalan sejajar dengan tujuan perusahaan (Hongal & Kinange, 2020).

Aspek penting dari talent management juga dilihat dari employee development. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Abdullah Sultan Saleh Al-Majroob, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa penting untuk melakukan pengembangan rencana untuk pengelolaan karyawan berbakat dan juga untuk mendorong karyawan-karyawan tersebut mengembangkan kemampuan mereka dalam bekerja (Saleh Al-Majroob et al., 2020a). Pernyataan ini juga sejalan dengan penelitian Farzana Tazin dan Ekkra binte Hakim (2022) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi kuat antara talent development dan peningkatan kinerja karyawan (Tazin et al., 2022). Talent development merupakan investasi pengetahuan dan keterampilan kepada sumber daya manusia untuk membuka potensi kinerja agar meningkatkan potensi mengerjakan tugas-tugas penting yang diperlukan untuk memenuhi tujuan perusahaan (Siripipatthanakul et al., 2022).

Dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa talent retention memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kinerja karyawan, tetapi dalam beberapa penelitian juga terdapat pernyataan bahwa talent retention tidak memiliki hubungan positif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Farzana Tazin dan Ekkra Binte Hakim (2022) yang menyatakan tidak ada hubungan positif antara talent retention dan kinerja karyawan (Tazin et al., 2022). Talent retention merupakan upaya perusahaan yang digunakan untuk mempertahankan karyawan mereka (Amushila & Bussin, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maulana Hidayat, Prasetyo Hadi, dan Rusdi Musa Ishaq menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari knowledge management terhadap kinerja karyawan (Hidayat et al., 2020a). Knowledge management merupakan suatu disiplin yang telah ditegaskan bersamaan dengan munculnya beberapa paradigma baru pada sistem ekonomi nasional dan internasional. Knowledge management memperkenalkan jalan baru untuk masuk kedalam aspek ekonomi global dengan

mengasumsikan apa yang disebut dengan “perekonomian dengan berdasar pengetahuan dan pembelajaran”, dimana pengetahuan bertujuan untuk melakukan sebuah perubahan dan inovasi (Cárcel-Carrasco & Gómez-Gómez, 2021).

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, telah banyak yang meneliti tentang pengaruh seluruh aspek talent management secara luas terhadap kinerja karyawan serta pengaruh secara langsung knowledge management secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan lebih berfokus pada pengaruh secara langsung tiga dari empat aspek yaitu talent development, talent acquisition, dan talent retention pada talent management terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh tidak langsung knowledge management sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang memiliki hubungan dua arah (korelasi) yang menggunakan hipotesis yang berfungsi untuk menguji hubungan setiap variabel berdasarkan penelitian sebelumnya. (Sekaran & Bugie, 2016). Adanya penelitian ini yaitu membahas tentang variabel talent management dengan faktor talent development, talent acquisition, dan employee retention terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Demografi Responden

Berdasarkan data kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data responden sebanyak 762 responden. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran google form secara online maupun offline. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan perusahaan manufaktur di Kota Batam. Penyebaran melalui media sosial dilihat lebih efektif dan efisien.

Tabel 1
Statistik Jumlah Kusioner yang Digunakan

Keterangan	Jumlah
Jumlah Kuesioner Dibagikan	762
Kuesioner yang Didaptkan	762

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Tabel 2
Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah	Presentase
Perempuan	358	47%
Laki-Laki	404	53%
Total	762	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden perempuan memiliki jumlah 358 dengan presentase 47% , dan responden laki-laki memiliki jumlah 404 orang dengan presentase 53% . Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya persilangan jumlah responden laki-laki dan perempuan yaitu sebesar 6% dan responden laki-laki cenderung mendominasi.

Tabel 3
Demografi Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
17-25	86	11,3%
26-30	506	66,4%
31-35	140	18,4%
>35	30	3,9%
Total	762	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia 17-25 tahun sebesar 86 populasi responden, 26-30 tahun sebesar 506 populasi responden, 31-35 tahun sebesar 140 populasi responden, dan diatas 35 tahun sebesar 30 responden. Dari data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 26-30 tahun lebih mendominasi dibandingkan usia responden lainnya.

Tabel 4

Demografi Lama Masa Bekerja pada Perusahaan

Lama Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	98	12,9%
4-6 tahun	514	67,5%
7-9 tahun	131	17,2%
> 10 tahun	19	2,5%
Total	762	100%

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dilihat dari tabel diatas, responden yang memiliki masa kerja selama kurang dari 3 tahun memiliki jumlah 98 responden dengan persentase 12,9% , responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun memiliki jumlah 514 responden dengan persentase 67,5% , responden yang memiliki masa kerja 7-9 tahun memiliki jumlah 131 responden dengan persentase 17,2%, responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki jumlah 19 responden dengan persentase 2,5% . Dari data tersebut dapat dilihat bahawa responden dengan masa kerja 4-6 tahun lebih mendominasi.

B. Hasil Uji Deskriptif

Tabel 5

Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Max	Min	Mean	Std. Deviation
<i>Talent Development 1</i>	5	2	4.46	0.541
<i>Talnet Development 2</i>	5	1	4.33	0.659
<i>Talent Development 3</i>	5	1	4.36	0.591
<i>Talent Development 4</i>	5	1	4.34	0.607
<i>Talent Development 5</i>	5	1	4.36	0.612
<i>Talent Development 6</i>	5	2	4.39	0.587
<i>Talent Development 7</i>	5	3	4.40	0.587
<i>Talent Development 8</i>	5	2	4.39	0.571
<i>Talent Development 9</i>	5	3	4.30	0.591

<i>Talent Acquisition 1</i>	5	2	4.42	0.691
<i>Talent Acquisition 2</i>	5	3	4.44	0.579
<i>Talent Acquisition 3</i>	5	2	4.31	0.602
<i>Talent Acquisition 4</i>	5	3	4.35	0.600
<i>Talent Acquisition 5</i>	5	1	4.25	0.608
<i>Employee Retention 1</i>	5	2	4.42	0.640
<i>Employee Retention 2</i>	5	1	4.27	0.690
<i>Employee Retention 3</i>	5	1	4.27	0.655
<i>Employee Retention 4</i>	5	1	4.06	0.878
<i>Employee Retention 5</i>	5	1	4.41	0.594
<i>Employee Retention 6</i>	5	1	4.46	0.584
<i>Employee Retention 7</i>	5	1	4.31	0.631
<i>Knowledge Management 1</i>	5	2	4.42	0.603
<i>Knowledge Management 2</i>	5	1	4.13	0.769
<i>Knowledge Management 3</i>	5	2	4.27	0.633
<i>Knowledge Management 4</i>	5	1	4.26	0.669
<i>Knowledge Management 5</i>	5	2	4.29	0.655
<i>Knowledge Management 6</i>	5	2	4.48	0.593
<i>Knowledge Management 7</i>	5	1	4.33	0.700
<i>Knowledge Management 8</i>	5	2	4.40	0.612
<i>Knowledge Management 9</i>	5	1	4.28	0.605
<i>Employee Retention 1</i>	5	1	4.19	0.933
<i>Employee Retention 2</i>	5	1	1.97	0.923
<i>Employee Retention 3</i>	5	1	1.82	0.990
<i>Employee Retention 4</i>	5	1	1.91	0.979
<i>Employee Retention 5</i>	5	1	1.89	0.969
<i>Employee Retention 6</i>	5	1	1.81	0.973

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dapat dilihat pada table dimana setiap indikator memiliki nilai maximal sebesar 5, nilai minimum yang bervariasi dan juga nilai mean serta standar deviasi yang bervariasi atau berbeda-beda.

Tabel 6
Hasil Uji Deskriptif Statistik

Variabel	Max	Min	Mean	Std. Deviation
<i>Talent Development</i>	5	4.381	4.381	0.062
<i>Talent Acquisition</i>	5	4.354	4.354	0.078
<i>Employee Retention</i>	5	4.314	4.314	0.136
<i>Knowledge Management</i>	5	4.318	4.314	0.136

<i>Employee Performance</i>	5	2.265	4.318	0.104
-----------------------------	---	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa analisa deskriptif statistik per variabel yaitu sebagai berikut.

a. Talent Development

Pada variabel talent development, N menunjukkan jumlah responden sebesar 117 responden, dimana nilai Max menunjukkan angka 5, Min menunjukkan angka 4.381 , Mean menunjukkan angka 4.381, dan Std. Deviation menunjukkan angka 0.062, maka dari itu variabel tersebut masih kurang bervariasi karena masih dibawah 33% yaitu sebesar 6.20%

b. Talent Acquisition

Pada variabel talent acquisition, dimana nilai Max menunjukkan angka 5, Min menunjukkan angka 4.354 , Mean menunjukkan angka 4.354, dan Std. Deviation menunjukkan angka 0.078, maka dari itu variabel tersebut masih kurang bervariasi karena masih dibawah 33% yaitu sebesar 0.08%.

c. Employee Retention

Pada variabel employee retention, dimana nilai Max menunjukkan angka 5, Min menunjukkan angka 4.341, Mean menunjukkan angka 4.341, dan Std. Deviation menunjukkan angka 0.136, maka dari itu variabel tersebut masih kurang bervariasi karena masih dibawah 33% yaitu sebesar 0.14%

d. Knowledge Management

Pada variabel knowledge management, dimana nilai Max menunjukkan angka 5, Min menunjukkan angka 4.318, Mean menunjukkan angka 4.314, dan Std. Deviation menunjukkan angka 0.136, maka dari itu variabel tersebut masih kurang bervariasi karena masih dibawah 33% yaitu sebesar 0.14%

e. Employee Performance

Pada variabel employee performance, dimana nilai Max menunjukkan angka 5, Min menunjukkan angka 2.265 , Mean menunjukkan angka 4.318, dan Std. Deviation menunjukkan angka 0.104 , maka dari itu variabel tersebut masih kurang bervariasi karena masih dibawah 33% yaitu sebesar 0.10%.

C. Hasil Evaluasi Model

1. Hasil Uji Validitas Konvergen

a) Outer Loadings

Tabel 7
Hasil Uji Outer Loadings

Variabel	Sample Mean	Kesimpulan
<i>Talent Development 1</i>	0.838	Valid
<i>Talent Development 2</i>	0.769	Valid
<i>Talent Development 3</i>	0.877	Valid
<i>Talent Development 4</i>	0.979	Valid
<i>Talent Development 5</i>	0.962	Valid
<i>Talent Development 6</i>	0.714	Valid
<i>Talent Development 7</i>	0.762	Valid
<i>Talent Development 8</i>	0.845	Valid

<i>Talent Development 9</i>	0.879	Valid
<i>Talent Acquisition 1</i>	0.612	Valid
<i>Talent Acquisition 2</i>	0.720	Valid
<i>Talent Acquisition 3</i>	0.805	Valid
<i>Talent Acquisition 4</i>	0.969	Valid
<i>Talent Acquisition 5</i>	0.758	Valid
<i>Employee Retention 1</i>	0.665	Valid
<i>Employee Retention 2</i>	0.786	Valid
<i>Employee Retention 3</i>	0.830	Valid
<i>Employee Retention 4</i>	0.990	Valid
<i>Employee Retention 5</i>	0.789	Valid
<i>Employee Retention 6</i>	0.744	Valid
<i>Employee Retention 7</i>	0.834	Valid
<i>Knowledge Management 1</i>	0.612	Valid
<i>Knowledge Management 2</i>	0.720	Valid
<i>Knowledge Management 3</i>	0.805	Valid
<i>Knowledge Management 4</i>	0.969	Valid
<i>Knowledge Management 5</i>	0.758	Valid
<i>Knowledge Management 6</i>	0.244	Valid
<i>Knowledge Management 7</i>	0.532	Valid
<i>Knowledge Management 8</i>	0.301	Valid
<i>Knowledge Management 9</i>	0.238	Valid
<i>Employee Performance 1</i>	0.915	Valid
<i>Employee Performance 2</i>	0.711	Valid
<i>Employee Performance 3</i>	0.709	Valid
<i>Employee Performance 4</i>	0.839	Valid
<i>Employee Performance 5</i>	0.780	Valid
<i>Employee Performance 6</i>	0.664	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Validitas konvergen dinyatakan tinggi apabila nilai loading atau korelasi skor indikator dengan skor konstruk diatas $> 0,7$. Jika skor loading antar $>0,5 - > 0,7$, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator tersebut jika memiliki skor Average Variance Extracted (AVE) $> 0,5$ (Malik et al., 2021).Maka dari itu, berdasarkan hasil uji outer loadings diatas setiap variable sudah memenuhi syarat dimana nilai yang di uji menunjukkan akan > 0.6 dan dinyatakan valid.

b) Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 8

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance	Kesimpulan
----------	------------------	------------

<i>Extracted (AVE)</i>		
<i>Employee Performance</i>	0.550	Valid
<i>Employee Retention</i>	0.710	Valid
<i>Knowledge Management</i>	0.517	Valid
<i>Talent Acquisition</i>	0.548	Valid
<i>Talent Development</i>	0.672	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Agar memenuhi rule of thumbs validitas konvergen menggunakan nilai AVE, maka ketentuan nilai AVE harus lebih besar dari 0.5. Hal ini dikarenakan, ketika nilai AVE lebih besar dari 0,5 , maka secara rata-rata konstruk menunjukkan lebih dari 50% varians di setiap indikatornya (Rian Marlina, 2020). Maka dari itu, dari data yang telah di uji diatas menunjukkan setiap variable telah melewati angka 0,5 yang artinya setiap variable sudah dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

a) Hasil Uji Fornell Lacker Criterion

Tabel 9
Hasil Uji Fornell Lacker Criterion

	Talent Development	Talent Acquisition	Employee Retention	Knowledge Management	Employee Performance
Talent Development	0.892				
Talent Acquisition	0.377	0.731			
Employee Retention	0.296	0.551	0.742		
Knowledge Management	0.219	0.318	0.365	0.720	
Employee Performance	0.216	0.487	0.398	0.279	0.869

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hasil uji data diatas menunjukkan bahwa semua variable masih memenuhi syarat yang sesuai dimana korelasi konstruk memiliki nilai lebih besar dari pada antar konstruk.

b) Cross Loadings

Tabel 10
Cross Loadings

	<i>Talent Development</i>	<i>Talent Acquisition</i>	<i>Employee Retention</i>	<i>Knowledge Management</i>	<i>Employee Retention</i>
TD 1	0.715	0.247	0.571	0.341	0.221
TD 2	0.779	0.111	0.311	0.291	0.334

TD 3	0.409	0.654	0.421	0.340	0.274
TD 4	0.739	0.3174	0.160	0.268	0.226
TD 5	0.764	0.614	0.142	0.278	0.483
TD 6	0.831	0.163	0.378	0.212	0.568
TD 7	0.223	0.218	0.439	0.591	0.461
TD 8	0.132	0.392	0.412	0.573	0.323
TD 9	0.186	0.457	0.480	0.601	0.397
TA 1	0.062	0.093	0.098	0.205	0.148
TA 2	0.080	0.701	0.317	0.457	0.329
TA 3	0.056	0.727	0.025	0.008	0.007
TA 4	0.065	0.308	0.324	0.374	0.262
TA 5	0.056	0.771	0.742	0.424	0.446
ER 1	0.156	0.449	0.386	0.468	0.202
ER 2	0.147	0.322	0.330	0.439	0.262
ER 3	0.115	0.410	0.790	0.572	0.300
ER 4	0.077	0.237	0.789	0.485	0.342
ER 5	0.056	0.262	0.744	0.303	0.235
ER 6	0.202	0.611	0.534	0.495	0.420
ER 7	0.029	0.381	0.301	0.372	0.312
KM 1	0.038	0.214	0.238	0.951	0.309
KM 2	0.155	0.450	0.394	0.712	0.456
KM 3	0.012	0.378	0.279	0.220	0.283
KM 4	0.086	0.303	0.260	0.205	0.359
KM 5	0.049	0.177	0.214	0.769	0.338
KM 6	0.002	0.168	0.200	0.158	0.290
KM 7	0.150	0.360	0.393	0.750	0.438
KM 8	0.083	0.356	0.241	0.425	0.269
KM 9	0.179	0.296	0.248	0.456	0.277
EP 1	0.087	0.290	0.250	0.523	0.879
EP 2	0.049	0.180	0.145	0.374	0.862
EP 3	0.097	0.209	0.192	0.413	0.914
EP 4	0.007	0.173	0.235	0.355	0.262
EP 5	0.039	0.306	0.220	0.371	0.245
EP 6	0.022	0.179	0.161	0.379	0.779

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Nilai cross loading pada tabel diatas menunjukkan korelasi masing-masing indikator. Syarat validasi pada nilai cross loading yaitu setiap variable harus memiliki nilai lebih dari 0,7 (Febriyanni et al., 2023). Maka dari itu, menurut hasil uji pada table diatas, telah terdapat beberapa variabel yang telah memenuhi syarat validitas namun, ada beberapa variable yang belum memenuhi syarat validitas.

c) Hasil Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 11

Hasil Uji Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Talent Development</i>	<i>Talent Acquisition</i>	<i>Employee Retention</i>	<i>Knowledge Management</i>	<i>Employee Performance</i>
<i>Talent Development</i>					
<i>Talent Acquisition</i>	0.471				
<i>Employee Retention</i>	0.397	0.681			
<i>Knowledge Management</i>	0.267	0.498	0.408		
<i>Employee Performance</i>	0.275	0.541	0.433		

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat satu variabel yang melebihi 0,9. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa nilai dari setiap variable telah memenuhi syarat validitas diskriminan karena korelasi antar konstruknya $< 0,9$.

D. Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas, syarat reliabel adalah ketika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability > 0.6 (Sudaryana, 2020).

Tabel 12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
<i>Talent Development</i>	0.805	0.863	Reliable
<i>Talent Acquisiton</i>	0.714	0.827	Reliable
<i>Employee Retention</i>	0.815	0.827	Reliable
<i>Knowledge Management</i>	0.865	0.892	Reliable
<i>Employee Performance</i>	0.802	0.893	Reliable

Sumber : Data primer diolah (2024)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa konsisten responden saat menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan hasil uji data diatas, dapat dilihat bahwa setiap variable memiliki nilai lebih dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai dari setiap variable tersebut telah memenuhi validitas diskriminan karena korelasi antar konstruknya > 0.6 .

E. Hasil Uji Multikolinearita

a) Hasil Uji VIF

Tabel 13
Hasil Uji VIF

	VIF	Keterangan
TD 1	1.669	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 2	1.640	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 3	1.770	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 4	1.580	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 5	1.515	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 6	1.762	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 7	1.557	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 8	1.745	Tidak terjadi multikolinearitas
TD 9	1.642	Tidak terjadi multikolinearitas
TA 1	1.540	Tidak terjadi multikolinearitas
TA 2	1.520	Tidak terjadi multikolinearitas
TA 3	1.602	Tidak terjadi multikolinearitas
TA 4	1.716	Tidak terjadi multikolinearitas
TA 5	1.510	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 1	1.883	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 2	1.805	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 3	1.771	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 4	1.415	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 5	1.528	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 6	1.366	Tidak terjadi multikolinearitas
ER 7	1.669	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 1	1.445	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 2	1.799	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 3	1.881	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 4	1.346	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 5	1.383	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 6	1.756	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 7	1.686	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 8	1.577	Tidak terjadi multikolinearitas
KM 9	1.527	Tidak terjadi multikolinearitas

EP 1	1.720	Tidak terjadi multikolinearitas
EP 2	2.260	Tidak terjadi multikolinearitas
EP 3	2.319	Tidak terjadi multikolinearitas
EP 4	2.341	Tidak terjadi multikolinearitas
EP 5	2.502	Tidak terjadi multikolinearitas
EP 6	2.539	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji VIF diatas, semua indicator telah memenuhi syarat VIF yang mana semua indikator memiliki nilai dibawah 3,3.

F. Hasil Uji Hipotesis (Inner Model)

1. Direct Effect/Path Coefficient (Uji Model Struktural tanpa Mediasi)

Tabel 14

Hasil Uji Direct Effect

	<i>T Statistic</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>	Hipotesis
<i>Talent Development Knowledge Management</i> ->	3.860	0.001	Signifikan
<i>Talent Acquisition - Knowledge Management</i> >	1.062	0.290	Tidak Signifikan
<i>Employee Retention Knowledge Management</i> ->	1.839	0.066	Tidak Signifikan
<i>Knowledge Management - Employee Performance</i> ->	2.051	0.020	Signifikan
<i>Talent Development Employee Performance</i> ->	7.580	0.000	Signifikan
<i>Talent Acquisition - Employee Performance</i> >	1.550	0.121	Tidak Signifikan

<i>Employee</i>	4.661	0.000	Signifikan
<i>Retention</i>	->		
<i>Employee</i>			
<i>Performance</i>			

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Pada tabel diatas, kolom original sampel adalah suatu nilai koefisien regresi sebelum data di bootstrapping. Sedangkan kolom sampel mean data sudah di bootstrapping. Pengaruh signifikan bisa dilihat pada kolom T-statistic dan P-values. Sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan bahwa nilai T-statistics > 1.96 ataupun P-values < 0.05 . Sehingga, data diatas terdapat hasil yang signifikan positif dan signifikan negatif.

Hipotesis 1 : Adanya Signifikansi antara Talent Development Terhadap Knowledge Management

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung menyimpulkan bahwa Talent Development memiliki signifikansi yang positif terhadap Knowledge Management yang mana dapat dilihat pada kolom T-statistic dengan angka 3.860 dan kolom P-values 0.066. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasruddin dan Putri Amelia Shara pada 2023 yang menyebutkan bahwa talent management berpengaruh positif terhadap knowledge management (Nasruddin & Putri, 2023).

Hipotesis 2 : Tidak Adanya Signifikansi antara Talent Acquisition terhadap Knowledge Management

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung menyimpulkan bahwa tidak adanya signifikansi antara talent acquisition terhadap knowledge management yang mana dapat dilihat pada kolom T-statistic menunjukkan angka 1.062 dan P-values menunjukkan angka 0.290. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Faisol Chowdhury pada 2012 yang menyatakan bahwa talent acquisition berpengaruh positif terhadap knowledge management (Chowdhury, 2012).

Hipotesis 3 : Tidak Adanya Signifikansi antara Employee Retention Terhadap Knowledge Management

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung yang menyimpulkan bahwa employee retention berpengaruh langsung terhadap knowledge management yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 1.893 dan P-values menunjukkan angka 0.000. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Ariawan pada 2022 yang menyatakan bahwa adanya signifikansi positif antara employee retention terhadap knowledge management (Ariawan, 2022).

Hipotesis 4 : Adanya Signifikansi antara Knowledge Management Terhadap Employee Performance

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung yang menyimpulkan bahwa knowledge management berpengaruh langsung terhadap employee performance yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 2.051 dan P-values menunjukkan angka 0.020. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferra Eka Ramadhani, Harsono, dan Sunardi pada 2020 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara knowledge management terhadap employee performance (Ramadhani et al., 2020)

Hipotesis 5 : Adanya Signifikansi antara Talent Development terhadap Employee Performance

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung yang menyimpulkan bahwa talent development berpengaruh langsung terhadap employee performance yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 7.580 dan P-

values menunjukkan angka 0.000. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh David Muyela dan Mary Kamaara pada 2021 yang menyatakan bahwa talent development berpengaruh positif terhadap employee performance (Muyela & Kamaara, 2021).

Hipotesis 6 : Tidak Adanya Signifikansi antara Talent Acquisition terhadap Employee Performance

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung yang menyimpulkan bahwa talent acquisition tidak berpengaruh langsung terhadap employee performance yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 1.550 dan P-values menunjukkan angka 0.121. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Sultan Saleh Al-Majroob, Mohammad Abdelkareem al Raggad, dan Abeer Fawaz Al-Abadi pada 2020 yang menyatakan bahwa talent acquisition berpengaruh positif terhadap employee performance (Saleh Al-Majroob et al., 2020).

Hipotesis 7 : Adanya Signifikansi antara Employee Retention terhadap Employee Performance

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh langsung yang menyimpulkan bahwa talent acquisition berpengaruh langsung terhadap employee performance yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 4.661 dan P-values menunjukkan angka 0.000. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Dwiki Putri dan M. Yahya Arwiyah pada 2019 yang menyatakan bahwa employee retention berpengaruh positif terhadap employee performance (Putri & Arwiyah, 2019).

2. Indirect Effect (Pengaruh tidak Langsung)

Pada pengujian pengaruh tidak langsung ini bertujuan untuk mengetahui besaran hubungan tidak langsung antara suatu variabel yang hasilnya akan disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 15
Hasil Uji Indirect Effect

	<i>T Statistic</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>	Hipotesis
<i>Talent Development Knowledge Management Performance</i> ->	3.269	0.010	Signifikan
<i>Talent Acquisition</i> -> <i>Knowledge Management Employee Performance</i>	4.303	0.000	Signifikan
<i>Employee Retention</i> -> <i>Knowledge Management Employee Performance</i>	2.118	0.036	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Hipotesis 8 : Adanya Signifikansi antara Talent Development terhadap Employee Performance dengan Knowledge Management sebagai variable Intervening

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh tidak langsung yang menyimpulkan bahwa talent development memiliki pengaruh positif terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai variable intervening yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 3.269 dan P-values menunjukkan angka 0.010. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masduki dan Pipih Sopiyan pada 2021 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara Talent Development terhadap Employee Performance dimediasi oleh Knowledge Management (Masduki & Sopiyan, 2021).

Hipotesis 9 : Adanya Signifikansi antara Talent Acquisition terhadap Employee Performance dengan Knowledge Management sebagai variable Intervening

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh tidak langsung yang menyimpulkan bahwa talent acquisition memiliki pengaruh positif terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai variable intervening yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 4.303 dan P-values menunjukkan angka 0.000. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Rizal Pahlevi dan Dedi Rianto Rahadi pada 2024 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara talent acquisition terhadap employee performance dimediasi oleh knowledge management (Pahlevi & Rahadi, 2024).

Hipotesis 10 : Adanya Signifikansi antara Employee Retention terhadap Employee Performance dengan Knowledge Management sebagai variable Intervening

Hasil yang telah diperoleh pada tabel menunjukkan pengujian pengaruh tidak langsung yang menyimpulkan bahwa employee retention memiliki pengaruh positif terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai variable intervening yang mana dapat dilihat pada T-statistic menunjukkan angka 2.118 dan P-values menunjukkan angka 0.036. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana Hidayat, Prasetyo Hadi, dan Rusdi Musa Ishaq pada 2020 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara employee retention terhadap employee performance dimediasi oleh knowledge management (Hidayat et al., 2020).

G. Standarized Root Mean Square Residual (SRMR)

Tabel 16
Hasil Uji SRMR

	SRMR
Saturated Model	0.037
Estimated Model	0.037

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Nilai SRMR yang diterima model persamaan structural dapat dikatakan fit jika nilai $SRMR < 0.1$ (Azmi & Pitoyo, 2023). Maka dari itu, dilihat dari hasil uji diatas hasil SRMR mendapatkan nilai 0.037 yang menunjukkan bahwa model yang diuji sudah fit.

H. R Square Adjusted

Pada uji R square mempunyai kegunaan dalam mengukur korelasi keselarasan model antara tiap variabel ataupun keterkaitan tiap variabel. Hasil uji disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 17
Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Kesimpulan
Knowledge Management	0.300	Kuat

<i>Employee Performance</i>	0.290	Kuat
-----------------------------	-------	------

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Uji R Square berguna untuk mengukur korelasi keselarasan model antar masing-masing variabel atau hubungan antar masing-masing variable. Berdasarkan hasil oleh data yang diperoleh menunjukkan variable knowledge management mendapatkan nilai 0,300 atau 30% artinya variable talent development, talent acquisition, dan employee retention mampu menjelaskan knowledge management sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dijelaskan pada variable lain yang tidak terdapat di dalam model dan variable ini dikategorikan kuat. Pada variable employee performance mendapatkan nilai 0,29 yang mana menunjukkan bahwa talent development, talent acquisition, dan employee performance mampu menjelaskan employee performance sebesar 29% , sisanya 71% dijelaskan pada variable lain yang tidak terdapat di dalam model dan variable ini dikategorikan kedalam variabel kuat.

I. Quality Index

Tabel 18
Hasil Uji Quality Index

Communalities	R Square	GoF	Kesimpulan
0.623	0.365	0.473	Kuat

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Pada uji Quality Index ini dilakukan untuk mengetahui baik atau tidaknya model yang diuji dalam penelitian ini. Jika nilai GoF berada diatas 0, maka dapat dikatakan model penelitian yang dibangun memiliki predictive relevance, sedangkan apabila GoF kurang dari 0, maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevant (Hernikasari et al., 2022). Maka dari itu, hasil uji menunjukkan bahwa hasil GoF mendapatkan nilai sebesar 0.473 yang berarti model yang diuji memiliki tingkat GoF yang kuat yang mana model ini baik untuk dilakukan penelitian

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek perusahaan manufaktur yang berada di Kota Batam yang berlokasi di daerah Muka Kuning dan sekitarnya. Dalam penelitian ini digunakan variable penelitian yang mencakup Talent Development, Talent Acquisition, Employee Retention, Knowledge Management, dan Employee Performance. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk dapat mengetahui pengaruh Talent Development, Talent Acquisition, dan Employee Retention terhadap Employee Performance melalui Knowledge Management sebagai mediasi yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tepat guna keberlangsungan perusahaan dalam jangka waktu yang Panjang. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Dalam penelitian ini didapatkan 10 hipotesis yang masing-masing hipotesis memiliki hubungan yang signifikan dan tidak signifikan.
2. Hipotesis pertama dapat diterima, karena adanya hubungan yang signifikan antara talent development terhadap knowledge management, hal ini berarti talent development dapat menjadi pengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Hipotesis kedua tidak dapat diterima karena tidak adanya signifikansi antara talent acquisition dengan knowledge management
4. Hipotesis ketiga tidak dapat diterima karena tidak adanya signifikansi antara employee retention dengan knowledge management
5. Hipotesis keempat dapat diterima karena adanya signifikansi antara knowledge management dengan employee performance

6. Hipotesis kelima dapat diterima karena adanya signifikansi antara talent development dengan employee performance
7. Hipotesis keenam tidak dapat diterima karena tidak adanya signifikansi antara talent acquisition dengan employee performance
8. Hipotesis ketujuh dapat diterima karena adanya signifikansi antara employee retention dengan employee performance
9. Hipotesis kedelapan dapat diterima karena adanya signifikansi antara talent development terhadap employee retention dengan knowledge management sebagai variable intervening
10. Hipotesis kesembilan dapat diterima karena adanya signifikansi antara talent acquisition terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai variable intervening
11. Hipotesis kesebelas dapat diterima karena adanya signifikansi antara employee retention terhadap employee performance dengan knowledge management sebagai variable intervening

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid, M. R. A. bin, Abdul Rahim, N. F., & Salamzadeh, Y. (2020). Influence of Ethical Leadership and Talent Management on Employee Performance: Does Employee Commitment Matter in Malaysian Hotel Industry? *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 77. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.17266>
- Adnan, A. Z., Ahman, E., Disman, T. Y., Fattah, N., & ... (2022). Model Of Employee Performance Development Based On Talent Management At Pt Pertamina Ru-Vi Balongan Indramayu West Java. *Journal of Positive ...*, 6(6), 8960–8970.
- Alhamadi, I., Sidek, S., & Al-shami, S. A. (2022). The Influence of Talent Management on Performance of Local Employees in Oil and Gas Companies in Abu Dhabi. *Mathematical Statistician and Engineering Applications*, 71(3), 321–334.
- Alruwaili, N. F. (2018). TALENT MANAGEMENT AND TALENT BUILDING IN UPGRADING EMPLOYEE PERFORMANCE. *European Journal of Sustainable Development*, 7(1). <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n1p98>
- Amushila, J., & Bussin, M. H. R. (2021). The Effect of Talent Management Practices on Employee Retention at the Namibia University of Science and Technology: Administration Middle-Level Staff | Amushila | *SA Journal of Human Resource Management*. 1–11.
- Ananda, N. A. (2017). Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 25–31. <https://doi.org/10.37673/jebi.v2i1.50>
- Ariawan, J. (2022). Pengaruh Talent Management dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Management sebagai Pemeditasi pada Karyawan Minimarket di Jakarta. *LITERATUS*, 4(1), 272–282. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.778>
- Atwah, M., Aitah Feras, A. ', Al-Shalabi, S., & Aljamal, W. H. (2013). Talent Management and Competitive Advantage: The Moderating Effect of Knowledge Integration. In *International Journal of Computer Applications* (Vol. 66, Issue 11).
- Azhad, M. N., & Mahayanti, L. (2022). Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 338–350. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4181>
- Azmi, S. R., & Pitoyo, D. (2023). ANALISIS QUALITY OF WORK LIFE (QWL) PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. CIKARANG LISTRINDO BABELAN-BEKASI). *TECHNO-SOCIO EKONOMIKA*, 16(1), 26. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1285>
- Bani-Hani, J. S. (2021). The moderating influence of managers strategic thinking on the effect of talent management on organization core competency. *Management Science Letters*, 11, 213–222. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.013>
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as

- Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksha Divre I Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20210926>
- Cárcel-Carrasco, J., & Gómez-Gómez, C. (2021). Qualitative Analysis of the Perception of Company Managers in Knowledge Management in the Maintenance Activity in the Era of Industry 4.0. *Processes*, 9(1), 121.
- Chowdhury, M. F. (n.d.). ! Importance of Knowledge Management and Knowledge Economy in Talent Acquisition. In *The Business Review* (Vol. 1, Issue 2).
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling. *Nucleus*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- Febriyanni, R., Batubara, H. C., & Marpaung, M. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UKM Keripik Cinta Mas Hendro. *Jurnal EMT KITA*, 7(1), 62–70. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i1.736>
- Fidianingrum, R., & Sukarno, G. (2021). Analisis Pengembangan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 33–45. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.469>
- Ghansah, E. (2011). THE ROLE OF EMPLOYEE RETENTION ON JOB PERFORMANCE A Case Study of Accra Brewery Company Limited, Accra.
- Haris, I. A., Achmadi, R., Kartika, R., Zein, S. F., Rahmadini, S., Hanita, S., & Yusuf, Z. Z. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 56–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i3.114>
- Hermawati, A., Rizka, A. S., Bahri, S., Djawoto, D., & Hendarto, T. (2021). Based on Talent Management As Employee Performance Optimization By Strengthening Employee Retention Aspect. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 849–857. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>
- Hernikasari, I., Ali, H., Hadita, H., & Penulis, K. (2022). MODEL CITRA MEREK MELALUI KEPUASAN PELANGGAN BEAR BRAND: HARGA DAN KUALITAS PRODUK. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020a). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance Pada Pegawai Ditjen Pajak Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2704. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p12>
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020b). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PEGAWAI DITJEN PAJAK DI JAKARTA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2704. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p12>
- Hongal, P., & Kinange, Dr. U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance- An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(01), 64–71. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.1.12>
- Jaipong, P., Siripipatthanakul, S., & Nyen Vui, C. (2022). A case study on talent shortage and talent war of True Corporation, Thailand Cite this paper A case study on talent shortage and talent war of True Corporation, Thailand. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(3), 2785–9363.
- Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Limna, P., & Phayaprom, B. (2022). Management Center Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance : A Model of Business Analytics in Bangkok. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(1), 1–17.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p05>
- Khairina, F., Games, D., & Yuliharsi. (2022). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance : The Mediating Role of Employee Engagement and Employee Job

- Satisfaction. (Case Study at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Regional Office 02). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance : The Mediating Role of Employee Engagement and Employee Job Satisfaction. (Case Study at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Regional Office 02), 12(4), 2087-6327 (Print)|2721-7787 (Online).
- Khalil, S. M. (2022). Analysing Employee's Performance through Talent Management: The mediating role of Organizational Engagement. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(01), 2022. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.01.036>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265>
- Kurniawan, R. A. (2022). Analisis Kompensasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewwntara*, 5(2), 180–188.
- Lawal, H., Chidinma, O. J., Chukwuemeka, O. A., Anyanwu, E. C., Chinonso, A. A., Dennis, O. C., Ugochi, C. C., & Oyinkansola, A. B. (2022). The Impact of Talent Management on the Performance of Employees at Barau Dikko Teaching Hospital (BDTH), Kaduna. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 15(3), 27–44. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2022/v15i330408>
- Malik, M. A., Yuliana, L., & Setiawan, F. (2021). Pengaruh Strategi Orientasi Pasar terhadap Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada Industri Ritel Furniture di Kota Padang). *Jurnal Ekobistek*, 174–180. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i3.95>
- Mantow, H. A. D., & Nilasari, B. M. (2022). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Employee Performance. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 51–66. <https://doi.org/10.36418/jws.v1i6.58>
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021a). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Masduki, & Sopiyan, P. (2021b). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Talent Management dan Knowledge Management. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 151–162. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.410>
- Mlahotra, R. K., Uniyal, A. K., & Kumar, R. (2021). A Study Of Talent Management And Its Effect On Performance Of The It Organization In Uttarakhand. *Elementary Education Online*, 20(1), 6668–6674. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.690>
- Mohammed, A. (2015). The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance. *International Journal Of Core Engineering & Management (IJCEM)*, 1(12), 142–152.
- Muyela, D., & Kamaara, M. (n.d.). EFFECT OF TALENT MANAGEMENT PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE CIVIL SERVICE IN KENYA: A CASE STUDY OF MANUFACTURING SECTOR STATE DEPARTMENTS IN THE MINISTRY OF INDUSTRY, TRADE AND COOPERATIVES. <https://grandmarkpublishers.com/>
- Nasruddin, & Putri, S. A. (2023). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Retention pada Millennials Workforce yang di Moderasi oleh Employee Engagement. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 974–984. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1559>
- Pahlevi, A. R., & Rahadi, D. R. (2024). The Effect of Training and Competence on Career Development Through Talent Management as an Intervening Variable (Case Study of Cahya Kerja Company). *International Journal of Scientific and Management Research*, 07(01), 09–22. <https://doi.org/10.37502/IJSMR.2024.7102>
- Praise, A. S., & Kah, J. M. L. (2020). Talent Management Practices in Institutions: Impact of Recruitment and Culture on Employee Performance. *Journal of International Business and Management*, 3(3), 1–14. <https://doi.org/10.37227/jibm-2020-02-14>
- Pramudya, B. R., & Firmialy, S. D. (2022). Pengaruh Customer Satisfaction Terhadap Brand Loyalty di Coffee Shop: A Comparative Study of Generation Z Individuals Exhibiting High

- Vs Low Financial Literacy. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 589–597. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.346>
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (n.d.). PENGARUH RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALTACITRA UTAMA JAKARTA TIMUR THE EFFECT OF EMPLOYEE RETENTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KALTACITRA UTAMA JAKARTA TIMUR.
- Rahardjo, A. P., & Nurhayati, M. (2022). the Importance of Competency , Motivation and Talent Management Towards the Employees. 3(4), 448–457.
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020a). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Ramadhani, F. E., Harsono, H., & Sunardi, S. (2020b). Talent Management dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Retention Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 126–132. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i2.4648>
- Ramaditya, M., Effendi, S., & Fitriani, D. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(Oktober), 349–372. www.ejournal.uksw.edu/jeb
- Rian Marlina, R. (2020). PARTIAL LEAST SQUARES-STRUCTURAL EQUATION MODELING PADA HUBUNGAN ANTARA TINGKAT KEPUASAN MAHASISWA DAN KUALITAS GOOGLE CLASSROOM BERDASARKAN METODE WEBQUAL 4.0. 16(2), 174–186. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v%vi%i.7851>
- Rizki, M. S. (2019). Pengaruh Rasio Likuiditas dan Solvabilitas Terhadap Profitabilitas dengan Pendekatan Structural Equation Modelling. *Benefit Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 94–101.
- Sahibzada, S. (2022). Talent Management Practices and Employee Performance in Higher Educational Institutions of Quetta City: The mediating role of Employee Creativity. *Journal of Development and Social Sciences*, 3(II), 736–747. [https://doi.org/10.47205/jdss.2022\(3-ii\)67](https://doi.org/10.47205/jdss.2022(3-ii)67)
- Saleh Al-Majroob, A. S., Abdelkareem al Raggad, M., & Al-Abadi, A. F. (2020a). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait. *Modern Applied Science*, 14(7), 50. <https://doi.org/10.5539/mas.v14n7p50>
- Saleh Al-Majroob, A. S., Abdelkareem al Raggad, M., & Al-Abadi, A. F. (2020b). The Impact of Talent Management Strategies on the Employees' Performance in the Ministry of Social Affairs and Labor MOSAL in the State of Kuwait. *Modern Applied Science*, 14(7), 50. <https://doi.org/10.5539/mas.v14n7p50>
- Shafique, M. (2021). Impact of Talent Management on Employee's Work Outcomes. *Sir Syed Journal Education & Social Research*, 4(1), 405–415.
- Siripipatthanakul, S., Jaipong, P., Limna, P., Sitthipon, T., Kaewpuang, P., & Sriboonruang, P. (2022). The Impact of Talent Management on Employee Satisfaction and Business Performance in the Digital Economy : A Qualitative Study in Bangkok, Thailand. 1(2), 1–17.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Srihandayani, U., & Kusnendi, K. (2020). Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta). *GCBME 2018*, 117(Gcbme 2018), 233–235. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200131.049>
- Sudaryana, Y. (2020). Master of Management Studies Program PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPERCAYAAN DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA KANTOR POS INDONESIA (PERSERO) KOTA TANGERANG. 4(1), 447. <https://doi.org/10.25157/mr.v4i1.2954>

- Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, Ch. F. S. (2017). Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 13(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>
- Tazin, F., Hakim, E. B., & Services, S. I. (2022). Impact of Talent Management on Employee Performance in the Banking Industry of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 14(14), 38–51. <https://doi.org/10.7176/ejbm/14-14-05>
- Wahyudi, E., Djamil, M., Kemalasari, N., & ... (2022). Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction *Journal of Management ...*, 3(6), 1032–1046.
- Widodo, & Mawarto. (2020). Investigating the Role of Innovative Behavior in Meditating the Effect of Transformational Leadership and Talent Management on Performance. *Management Science Letters*, 10(10), 2175–2182. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.019>
- Zayed, N. M., Edeh, F. O., Islam, K. M. A., Nitsenko, V., Dubovyk, T., & Doroshuk, H. (2022). An Investigation into the Effect of Knowledge Management on Employee Retention in the Telecom Sector. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/admsci12040138>