



## Analisis Faktor-faktor *Talent Management Terhadap Organization Performance*

Alden Nelson <sup>1\*</sup>, Lili Chinda <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Internasional Batam

\* E-mail Korespondensi: alden.nelson@uib.edu

### Information Article

*History Article*

*Submission: 21-02-2023*

*Revision: 05-07-2023*

*Published: 01-08-2023*

### DOI Article:

*10.24905/permana.v15i2.290*

### A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor-faktor *talent management* terhadap *organization performance*. Metode pengambilan data menggunakan teknik sampling dan data primer sebagai alat pengumpulan data yang didapat dari penyebaran kuesioner. Objek penelitian ini adalah guru-guru di 11 sekolah swasta tingkat SMA di Kota Batam. Analisis. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan tidak semua dari faktor-faktor *talent management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *organization performance*. Dalam penelitian ini, objek penelitian masih terbatas di sekolah tingkat SMA dan jumlah sampel hanya mencakup wilayah Kota Batam sehingga hasil yang diperoleh belum dapat dikatakan menyeluruh sebab perubahan terus terjadi di dalam sebuah organisasi.

**Kata Kunci:** *Talent Management, Organization Performance, Guru, SMA*

### A B S T R A C T

*This study aims to analyze the relationship between talent management factors and organizational performance. The data collection method uses sampling techniques and primary data as a means of collecting data obtained from distributing questionnaires. The object of this study were teachers at 11 high school level private schools in Batam City. The results obtained from this study show that not all of the talent management factors have a significant positive influence on organizational performance. In this study, the research object was still limited to high school level schools and the number of samples only covered the Batam City area so that the results obtained could not be said to be comprehensive because changes continued to occur within an organization.*

**Key word:** *Talent Management, Organization Performance, Teachers, Senior High School*

### Acknowledgment

© 2023 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

## PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang kompetitif mengharuskan setiap organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dari pesaing dalam industri apapun (Berberoglu, 2018). Hasil kinerja yang baik bergantung pada keseluruhan kinerja organisasi yang secara langsung berkaitan dengan sumber daya manusianya atau disebut juga karyawan. *Organization performance* adalah bentuk dari realisasi tujuan organisasi (Abubakar, Elrehail, Alatailat, & Elçi, 2019) Kemampuan dan kebutuhan organisasi dalam menetapkan tujuan dan sasaran yang tepat serta mengetahui dengan baik cara untuk meningkatkan kinerja tersebut sangat membantu mereka menyadari dan mengukur sejauh mana efektivitas organisasi (Pang & Lu, 2018). Alasan pentingnya mengukur *organization performance* adalah karena dapat mengembangkan komunikasi baik antar pekerja ataupun dengan pelanggan, menunjukkan sejauh mana sebuah lembaga atau organisasi menjawab permintaan masyarakat dalam membangun kemajuan menuju pencapaian tujuan, dan dalam prosesnya membantu organisasi untuk fokus pada apa yang harus dicapai dengan menyediakan sumber daya, waktu, dan upaya yang diperlukan serta memelihara bakat guna mencapai tujuan (Ernita, Firmansyah, & Martial, 2020).

Gallardo-Gallardo, Thunnissen, & Scullion (2020) mendefinisikan *talent management* adalah proses sistematis dari menemukan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kumpulan karyawan yang kompeten yang dapat cocok secara strategis antara tujuan organisasi dan kemampuan serta faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. *Talent management* dilakukan untuk semua sektor industri dalam dunia bisnis, di mulai dari manufaktur, perbankan, logistik, kesehatan, hingga sektor jasa, di sektor jasa, masalah terkait *talent management* menjadi sesuatu yang harus diperhatikan sekali sebab disektor ini manusia saling bertemu dan berinteraksi untuk kemudian jasa bisa disalurkan. Jika tidak dilakukan penyeleksian orang atau tidak diberikan materi pembelajaran maka citra organisai dapat menjadi taruhannya. Salah satu sektor jasa yang perlu diperhatikan, yaitu di bidang pendidikan.

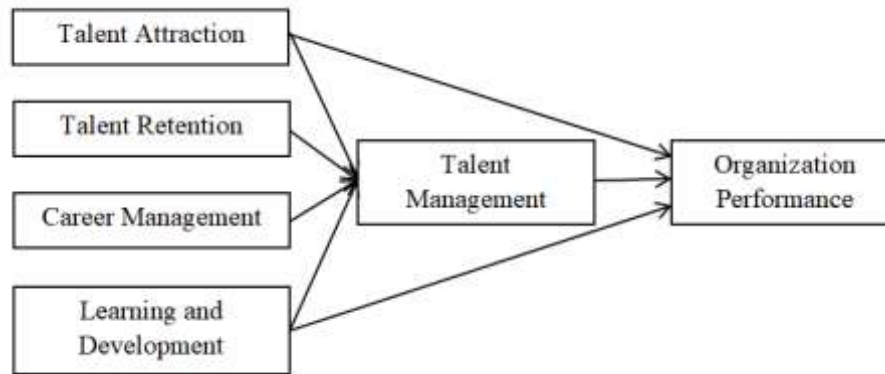
Kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat jauh atau tertinggal dari negara lain apabila ditinjau dari sisi kualitas sumber daya manusianya. Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Komponen tersebut adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional,

dan kompetensi sosial. Berdasarkan hasil survei *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018* yang diterbitkan pada Maret 2019 lalu, terpotret sekumpulan masalah pendidikan di Indonesia. Dalam kategori kemampuan membaca, sains, dan matematika, skor Indonesia tergolong rendah karena berada di urutan ke-74 dari 79 negara. Kualitas pendidikan menurun tidak hanya dilihat dari cakupan nasional, tetapi bisa juga per kota maupun provinsi. Contohnya, di Kota Batam, kualitas pendidikan sempat menurun pada tahun 2014 dikarenakan jumlah pendidik yang berkurang, sedangkan murid semakin bertambah sehingga standar jumlah anak didik di dalam kelas berubah, yang tadinya minimal diisi oleh 30-an orang menjadi 40-an. Jika jumlah peserta didik terlalu banyak, maka keefektifan dalam mengajar juga akan berkurang sebab hanya mengandalkan satu orang untuk mengajar puluhan orang. Selain itu, masalah pada kualitas lulusan yang kurang karena standar pembelajaran tidak tercapai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 5, yang dimaksud dengan standar isi meliputi cakupan materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Bagian dari standar isi ini ialah kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, dan kalender pendidikan. Pemerintah sudah memandu semuanya melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan di bawah pengawasan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Jika ternyata Kota Batam memperoleh indeks yang rendah dalam standar isi ini, maka besar kemungkinan bahwa satuan pendidikan tidak paham dengan panduan yang diberikan oleh BSNP tersebut. Adanya pengetahuan dan pemahaman merupakan kunci dalam meningkatkan indeks dari apa yang ada di dalam standar isi tersebut. Dengan demikian, semua pihak khususnya sekolah dan satuan pendidikan harus lebih giat lagi untuk melakukan pelatihan kepada para pendidik supaya terwujud pemahaman terhadap panduan yang sudah dibuat sehingga bisa diterapkan sesuai prosedur yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikelompokkan sebagai jenis penelitian komparatif, yaitu melihat dan menganalisis hubungan atau pengaruh dari variabel satu ke yang lainnya. Kajian ini menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel independen yang terdiri dari *talent attraction*, *talent retention*, *career management*, dan *learning and development* terhadap variabel dependen, yaitu *organization performance* yang dimediasi oleh *talent management*.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber : data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan pada model penelitian di atas, maka dapat dirumuskan adanya hipotesis yang akan timbul dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Talent Attraction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance*.

H<sub>2</sub>: *Talent Attraction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.

H<sub>3</sub>: *Talent Retention* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.

H<sub>4</sub>: *Career Management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.

H<sub>5</sub>: *Learning and Development* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance*.

H<sub>6</sub>: *Learning and Development* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.

H<sub>7</sub>: *Talent Management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance*.

H<sub>8</sub> :*Talent Attraction* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.

H<sub>9</sub>: *Career Management* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.

H<sub>10</sub>:*Talent Retention* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.

H<sub>11</sub>:*Learning and Development* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.

Metode pengambilan data yang akan dilakukan peneliti, yaitu dengan menerapkan teknik *sampling*. Pengertian dari teknik *sampling*, yaitu suatu teknik yang di gunakan dalam pengambilan sampel dari populasi yang kemudian di teliti sehingga peneliti akan mendapatkan hasil penelitian berupa kesimpulan dari hasil penelitiannya. Jenis yang diambil dari teknik ini ialah *Non-Probability Sampling*, teknik pengambilan sampel dengan cara sampel diambil tidak secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel dapat diperoleh karena kebetulan atau karena ada faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan (Fauzia, 2018). Peneliti menggunakan *Purposive Sampling* sebagai salah satu teknik pengambilan sampel berdasar pada *Non-Probability Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel tersebut dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja yang mempunyai karakteristik, ciri, kriteria, atau sifat tertentu. Adapun pengumpulan atau pengambilan data diperoleh dari penyebaran kuesioner oleh peneliti berdasarkan variabel yang sudah dirancang kepada orang-orang yang bertugas di bidang pendidikan.

Pengadopsian pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner menggunakan Valentine & Rosemarie (2020). Peneliti menyediakan 39 pertanyaan untuk responden, yaitu 7 pertanyaan mengenai *Talent Attraction*, 8 pertanyaan *Talent Retention*, 5 pertanyaan *Career Management*, 4 pertanyaan *Learning and Development*, 5 pertanyaan *Talent Management*, dan 10 pertanyaan *Organization Performance*. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 untuk mengukur respon dari responden, yaitu skala 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju); 3 (netral); 4 (setuju); dan 5 (sangat setuju). Penyebaran kuesioner menggunakan *google form*.

Untuk sampel penelitian, peneliti mengambil sekolah dengan jenis pendidikan tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA). Untuk tingkatan sekolah SMA di Kepulauan Riau tercatat 168. Terdiri dari 93 sekolah negeri dan 75 swasta. Di Batam, total sekolah tingkat SMA tercatat 132. Terdiri dari 85 sekolah negeri dan 28 swasta. Adapun populasi dari penelitian ini difokuskan kepada guru-guru sekolah SMA swasta di Batam. Dari total 28 sekolah swasta tingkat SMA di Batam, peneliti mengambil 11 sekolah sebagai objek penelitian dengan mempertimbangkan akreditasi sekolahnya. Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu  $n = N / (1 + (Ne^2))$  (Arifin, 2017).

**Tabel 1. Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMAS Katolik Yos Sudarso	45	24
2	SMAS Maitreyawira	34	22
3	SMAS Global Indo Asia	18	10
4	SMAS Boddhi Dharma	15	13
5	SMAS Yehonala	9	6
6	SMAS Kallista	6	2
7	SMAS Al Kahfi Islamic School	12	12
8	SMAS Kartini	20	14
9	SMAS Mondial	27	17
10	SMAS Pelita Utama	19	13
11	SMAS Islam Terpadu Ulil Albab	21	11
<b>Jumlah</b>		<b>226</b>	<b>144</b>

Sumber : <https://dapo.kemdikbud.go.id/guru/3/316012>

Pengujian data menggunakan aplikasi SPSS dan Smart-PLS versi 3.0. Pada penelitian ini, peneliti melihat hubungan dari faktor-faktor *Talent Management* terhadap *Organization Performance* melalui analisis statistik deskriptif, uji *Common Method Biases* (CMB), uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji *R Square Adjusted*, *F Square*, dan uji GoF (*Goodness of Fit Model*).

## HASIL

### Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini, sampel minimal yang harus dicapai oleh peneliti sejumlah 144 responden, tetapi dalam penyebarannya telah terisi 163 responden. Jumlah laki-laki yang mengisi sebanyak 68 orang atau setara dengan 41,7%, sedangkan jumlah perempuannya sebanyak 95 orang atau setara dengan 58,3%. Responden dengan usia 20 – 30 diisi oleh 118 orang atau 72,4%, usia 31 – 40 tahun diisi oleh 36 orang atau 22,1%, usia lebih dari 40 tahun diisi oleh 9 orang atau setara dengan 5,5%. Berdasarkan pendidikan terakhir, tingkat diploma yang diisi oleh 3 responden atau 1,8%, S1 yang diisi oleh 151 responden atau 92,6%, magister yang diisi oleh 9 responden atau setara dengan 5,5%. Berdasarkan masa kerja, 0 – 5 tahun diisi oleh 122 responden atau setara dengan 74,8%, 6 – 10 tahun diisi oleh 29 responden 17,8%, lebih dari 10 tahun diisi oleh 12 responden atau setara dengan 7,4%. Berdasarkan posisi di tempat kerja, sebanyak 3 responden atau setara dengan 3% memiliki posisi sebagai kepala sekolah, sedangkan posisi wakil kepala 0 responden atau 0%, dan sebanyak 160 responden atau setara dengan 98,2% menjabat sebagai guru.

### Uji *Common Method Biases* (CMB)

**Tabel 2. Hasil Uji *Common Method Biases* (CMB)**

<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative%</i>
18,052	46,288	46,288

Sumber. Data primer diolah (2022)

Hasil yang diperoleh, yaitu jumlah penelitian sebesar 46,288% atau kurang dari 50%. Ini menandakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa bias dan error. Dikatakan tidak error dan layak diuji karena hasil dari *single factor test* pada kolom *variance* tidak melebihi 50% (Aguirre-Urreta & Hu, 2019).

### Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Nilai AVE**

<i>Variable</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>Career Management</i>	0,544	Valid
<i>Learning and Development</i>	0,643	Valid
<i>Organization Performance</i>	0,550	Valid
<i>Talent Attraction</i>	0,511	Valid
<i>Talent Management</i>	0,615	Valid
<i>Talent Retention</i>	0,563	Valid

Sumber : Data primer diolah (2022)

Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika nilai *outer loadings* menunjukkan  $> 0.6$  dan hasil uji *Average Variances Extracted* (AVE) pada variabel penelitian dikatakan valid apabila  $> 0.5$  (J. Hair et al., 2019). Pada hasil uji berdasarkan nilai AVE di atas, terlihat *Career Management* memiliki nilai sebesar 0,544 dan dinyatakan valid serta tidak ada indikator yang dihilangkan. *Learning and Development* memiliki nilai 0,643 dan dinyatakan valid serta tidak ada indikator yang dihilangkan. *Organization Performance* memiliki nilai sebesar 0,550 dan dinyatakan valid serta tidak ada indikator yang dihilangkan. *Talent Attraction* memiliki nilai 0,511 dan valid serta tidak ada indikator yang dihilangkan. Selanjutnya, *Talent Management* memiliki nilai 0,615 dan valid serta tidak ada indikator yang dihilangkan. Terakhir, *Talent Retention* memiliki nilai AVE sebesar 0,615 dan valid, tetapi ada satu indikator yang dihilangkan, yaitu TR6 karena nilai *outer loadings* kurang dari 0,6.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Variable</i>	<i>Cronbach's</i>	<i>Composite</i>	<i>Kesimpulan</i>
-----------------	-------------------	------------------	-------------------

	<i>Alpha</i>	<i>Reliability</i>	
<i>Career Management</i>	0,790	0,856	Reliabel
<i>Learning and Development</i>	0,814	0,878	Reliabel
<i>Organization Performance</i>	0,908	0,924	Reliabel
<i>Talent Attraction</i>	0,840	0,879	Reliabel
<i>Talent Management</i>	0,843	0,889	Reliabel
<i>Talent Retention</i>	0,871	0,900	Reliabel

Sumber : Data primer diolah (2022)

Data dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,6$  dan nilai *composite* sebesar  $\geq 0,7$  (Joseph F. Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019). Dalam penelitian ini, semua variabel penelitian dinyatakan *reliable* karena telah memenuhi syarat, di mana nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,6 dan *composite* di atas 0,7.

### Uji Hipotesis

Metode uji hipotesis untuk mengukur seberapa jauh variabel dependen dipengaruhi oleh setiap variabel independen secara terpisah. Dalam uji hipotesis, apabila tingkat signifikansi 5% dan nilai *T-statistics*  $> 1,96$  atau *P-values*  $< 0.05$ , maka hasil data dikatakan signifikan dan memenuhi ketetapan (J. Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019).

**Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Langsung**

<i>Jalur</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>Talent Attraction -&gt; Organization Performance</i>	-0,039	0,397	0,691	H1 Tidak Signifikan Negatif
<i>Talent Attraction -&gt; Talent Management</i>	0,149	1,551	0,121	H2 Tidak Signifikan Positif
<i>Talent Retention -&gt; Talent Management</i>	0,194	1,988	0,047	H3 Signifikan Positif
<i>Career Management -&gt; Talent Management</i>	0,221	2,330	0,020	H4 Signifikan Positif
<i>Learning and Development -&gt; Organization Performance</i>	0,338	2,910	0,004	H5 Signifikan Positif
<i>Learning and Development -&gt; Talent Management</i>	0,392	4,258	0,007	H6 Signifikan Positif
<i>Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,614	4,725	0,005	H7 Signifikan Positif

Sumber : Data primer diolah (2022)



Tabel 6. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

<i>Jalur</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>	<i>Kesimpulan</i>
<i>Talent Attraction -&gt; Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,090	1,413	0,158	H8 Tidak Signifikan Positif
<i>Career Management -&gt; Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,137	1,934	0,053	H9 Tidak Signifikan Positif
<i>Talent Retention -&gt; Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,112	2,198	0,028	H10 Signifikan Positif
<i>Learning and Development -&gt; Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,244	2,798	0,005	H11 Signifikan Positif

Sumber : Data primer diolah (2022)

- H<sub>1</sub>: *Talent Attraction* berpengaruh tidak signifikan negatif terhadap *Organization Performance* karena nilai *T Statistic* lebih dari dari 1,96 dan nilai *P Value* lebih besar dari 0,05.
- H<sub>2</sub>: *Talent Attraction* berpengaruh tidak signifikan positif terhadap *Talent Management* karena nilai *T Statistic* lebih dari dari 1,96 dan nilai *P Value* lebih besar dari 0,05.
- H<sub>3</sub>: *Talent Retention* berpengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.
- H<sub>4</sub>: *Career Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.
- H<sub>5</sub>: *Learning and Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance*.
- H<sub>6</sub>: *Learning and Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Talent Management*.
- H<sub>7</sub>: *Talent Management* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance*.
- H<sub>8</sub>: *Talent Attraction* berpengaruh tidak signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.
- H<sub>9</sub>: *Career Management* berpengaruh tidak signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.
- H<sub>10</sub>: *Talent Retention* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.
- H<sub>11</sub>: *Learning and Development* berpengaruh signifikan positif terhadap *Organization Performance* yang dimediasi oleh *Talent Management*.

### Uji *R Square Adjusted*

**Tabel 7. Hasil Uji *R Square Adjusted***

<i>Keterangan</i>	<i>R Squared Adjusted</i>
<i>Organization Performance</i>	0,785
<i>Talent Management</i>	0,777

Sumber : Data primer diolah (2022)

Menurut J. F. Hair et al. (2019) nilai *R square* terbagi menjadi 3, yaitu 0,75 yang termasuk kuat, 0,50 tergolong sedang dan 0,25 tergolong lemah. Nilai *R Square Adjusted* dari variabel dependen *Organization Performance* 0,785 atau 78,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen *Organization Performance* menjelaskan variabel mediasi *Talent Management* sebesar 78,5%, sedangkan sisa (21,5%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperoleh pada penelitian ini. Sedangkan nilai *R Square Adjusted* variabel mediasi *Talent Management* sebesar 0,777 atau 77,7% dan sisanya sebesar (22,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya. Lalu, berdasarkan teori menurut J. F. Hair et al. (2019) dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini dikategorikan kuat karena nilai *R Square Adjusted* sudah di atas 0,75.

### Uji *Effect Size (F Square)*

**Tabel 8. Hasil Uji *F Square***

Jalur	<i>F Square</i>	Kesimpulan
<i>Career Management -&gt; Talent Management</i>	0,071	Kecil
<i>Learning and Development -&gt; Organization Performance</i>	0,149	Sedang
<i>Learning and Development -&gt; Talent Management</i>	0,200	Sedang
<i>Talent Attraction -&gt; Organization Performance</i>	0,019	Kecil
<i>Talent Attraction -&gt; Talent Management</i>	0,033	Kecil
<i>Talent Management -&gt; Organization Performance</i>	0,501	Kuat
<i>Talent Retention -&gt; Talent Management</i>	0,047	Kecil

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Nilai *F square* terdiri dari 3 yaitu 0,35 yang dinyatakan kuat, 0,15 tergolong sedang dan 0,02 dinyatakan kecil (Joseph F. Hair et al., 2019). Selain menilai apakah ada atau tidak hubungan signifikan antar variabel, peneliti juga menilai besarnya pengaruh antar variabel

dengan *Effect Size* atau *F Square*. Seperti yang terlihat pada tabel di atas, nilai *F Square* dengan kategori kecil dapat diabaikan atau dianggap tidak ada efek. Ini berarti *Career Management* tidak berefek terhadap *Talent Management*, *Talent Attraction* tidak berefek terhadap *Organization Performance*, *Talent Attraction* tidak berefek terhadap *Talent Management*, dan *Talent Retention* tidak berefek terhadap *Talent Management*. Akan tetapi, hubungan antar variabel dengan kategori sedang dan kuat menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki efek.

### Uji GoF (*Goodness of Fit Model*)

Tabel 9. Hasil Uji GoF

<i>Communality</i>	<i>R Squared</i>	<i>GoF</i>	<i>Kesimpulan</i>
0,571	0,786	0,6699	<i>Strong</i>

Sumber : Data primer diolah (2022)

Menurut Latan & Ghozali (2012), dalam menguji GoF dapat dilakukan dengan mengalikan nilai rata-rata AVE kemudian dikalikan dengan nilai rata-rata *R square*. Nilai Gof dibagi menjadi 3, yaitu  $\geq 0,10$  dikategorikan sebagai lemah,  $\geq 0,25$  dikategorikan sebagai sedang dan  $\geq 0,36$  dikategorikan kuat. Untuk mengetahui nilai rata-rata dari nilai GoF, nilai rata-rata AVE, dan koefisien determinasi diperlukan nilai rata-rata AVE sebagai berikut:

$$\text{Com} = (0,544+0,643+0,550+0,511+0,615+0,563)/6=0,571$$

Untuk mencari nilai  $R^2$  diperhitungkan sebagai berikut ini.

$$R^2 = (0,789 + 0,783) / 2 = 0,786$$

$$\text{GoF} = \sqrt{(0,571 \times 0,786)} = 0,6699$$

GoF index dicari dengan mengkalkulasikan hasil akar dari perkalian variabel tersebut. Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai GoF sebesar 0,6699. Angka tersebut lebih besar dari 0,36. Ini membuktikan bahwa model penelitian ini baik dan tergolong kuat untuk digunakan.

### SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor *Talent Management* terhadap *Organization Performance* di 11 sekolah swasta tingkat SMA dan hasil yang diperoleh menunjukkan ada beberapa hipotesis yang menghasilkan signifikan positif dan beberapa di antaranya menunjukkan hasil berupa tidak signifikan negatif maupun positif. Setelah diuji,  $H_1$  sebagai *direct* variabel menunjukkan *Talent Attraction* memiliki pengaruh tidak signifikan

negatif terhadap *Organization Performance* dan H<sub>2</sub>, H<sub>8</sub>, serta H<sub>9</sub> memberikan hasil berupa tidak signifikan positif. Adapun H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>7</sub>, H<sub>10</sub> dan H<sub>11</sub> setelah diuji, menunjukkan hasil sesuai dengan jawaban sementara oleh peneliti, yang di mana menghasilkan hubungan signifikan positif. Ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 atau *P-values* < 0.05 sudah terpenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan bagi penelitian berikutnya dapat mengambil sampel yang lebih besar supaya menghasilkan akurasi data yang lebih baik lagi kedepannya dan dapat menambah variabel lain yang juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini. Lalu, disarankan kepada pemimpin sekolah untuk memperhatikan kualitas tenaga pendidiknya dan mengetahui faktor apa yang dapat meningkatkan bakat mereka supaya kinerja sekolah mengalami peningkatan terus menerus.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. Z. (2017). The influence of financial knowledge, control and income on individual financial behavior. *European Research Studies Journal*, 20(3), 635–648.
- Cooper, D., & Schindler, P. (2019). *Business research methods, The McGraw-Hill/Irwin Series in Operations and Decision Sciences, twelfth edition*.
- Ernita, Firmansyah, & Martial, T. (2020). Effect of manager entrepreneurship attitude and member motivation on organizational member participation. *Management Science Letters*, 10(12), 2931–2936. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Fauzia, M. (2018). Fauzia2018.pdf.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Multivariate Data Analysis : Multivariate Data Analysis : Why multivariate data analysis ?* (8th ed.). Annabel Ainscow.



- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Joseph F. Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS Multivariate Data Analysis* (8th ed.). United States: Annabel Ainscow.
- Joseph F. Hair Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). America.
- Javed, S. A., Syed, A. M., & Javed, S. (2018). Perceived organizational performance and trust in project manager and top management in projectbased organizations. *Grey Systems: Theory and Application*, 8(3), 230–245.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Semarang: Universitas Diponegoro.
- Lyria, R., Namusonge, G., & Karanja, K. (2017). The effect of talent attraction on organizational performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange. *Journal of Human Resource and Leadership*, 1(3), 18–30.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. In *Wiley* (7th ed.). [https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5\\_102084](https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084)
- SHAH, G. M., MEMON, N. A., & TUNIO, G. (2021). Need for Talent Management and Investigating Its Impact on Organizational Performance of Higher Education Institutes. *International Review of Management and Business Research*, 10(1), 168–182. [https://doi.org/10.30543/10-1\(2021\)-13](https://doi.org/10.30543/10-1(2021)-13)



Suhartanto, D. (2020). *Analisa data untuk riset bisnis: spss, amos, lps* (2nd ed.). Bandung: Politeknik Negeri Bandung.