

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian meliputi data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Hasil Pelaksanaan Penelitian Manajemen Talenta bagi Akademisi yang mendukung Keberlanjutan Perguruan Tinggi sesuai tujuan pembangunan berkelanjutan SDG'S.

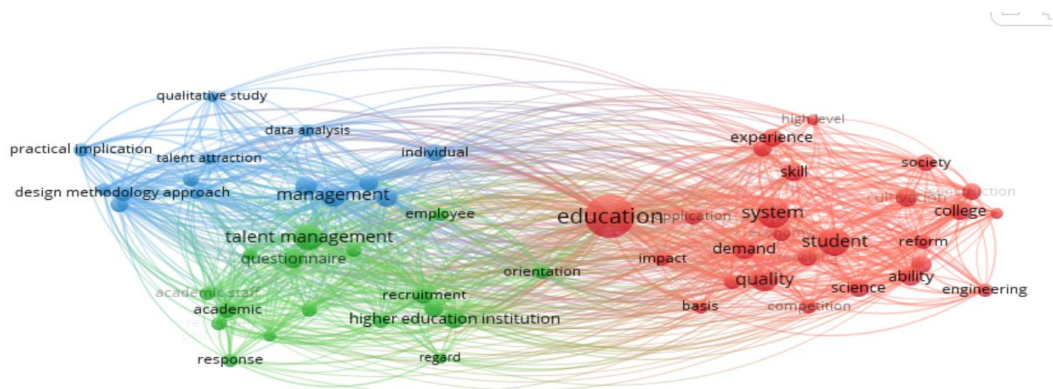
Pada awal penelitian, kami membuat analisis bibliometrik terkait manajemen talenta berdasarkan artikel yang terindeks scopus. Dengan mengambil data dari 2016 sampai 2021, melalui Publish or Perish 8 dengan kata kunci *management talent* dan *higher education* diperoleh 313 artikel. Kemudian kami pilih sesuai dengan beberapa ketentuan diantaranya impact factor jurnal, tema artikel, dan kesesuaian dengan topik penelitian kami. Sehingga diperoleh artikel sejumlah 119 artikel.

Analisis bibliometrik kami lakukan terhadap 119 artikel tersebut dengan menggunakan vosviewer version 1.6.17. Terdapat 3235 istilah yang ada dalam seluruh artikel. Apabila kita membuat aturan minimal 10 istilah saling berkaitan, maka terdapat 45 *threshold*. Jika minimal 5 istilah maka ada 131 *threshold*. Lebih lengkapnya dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Ketentuan Minimal Jumlah Keterkaitan dan Pembentukan *Threshold*

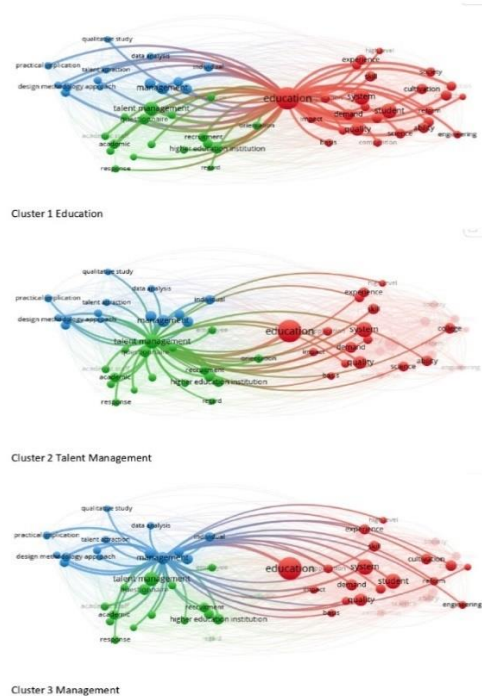
Minimal Term Terkait	Jumlah <i>Threshold</i>
10 Term	45 <i>Threshold</i>
5 Term	131 <i>Threshold</i>
4 Term	146 <i>Threshold</i>
3 Term	290 <i>Threshold</i>
2 Term	552 <i>Threshold</i>

Peneliti menganalisis dengan 5 *terms* minimal yang saling berinteraksi, maka 60% dari *threshold* yang memenuhi sebanyak 79 *terms*. Dari 79 *terms* yang memenuhi, peneliti mimilah *terms* yang tidak terkait sebanyak 21 *terms*. Hasil analisis vosviewer mendapatkan 3 *cluster*, yaitu *education*, *management talent*, dan *management*. Gambar 1 memperlihatkan hasil vosviewer.



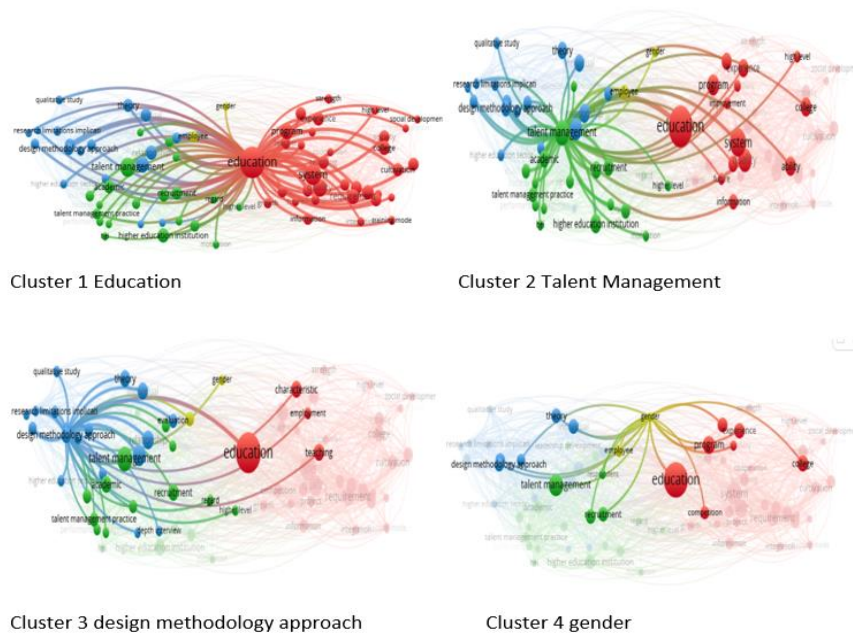
Gambar 1. Hasil VosViewer Minimal 5 Terms Terkait

Ketiga *cluster* tersebut terdiri dari *cluster* 1 ada 26 item, *cluster* 2 ada 17 item, dan *cluster* 3 ada 14 item. *Term* utama pada *cluster* 1 adalah Education, pada *cluster* 2 adalah Management Talent, dan *cluster* 3 adalah Management. *Term* utama dalam setiap *cluster* tergambar pada Gambar 2.



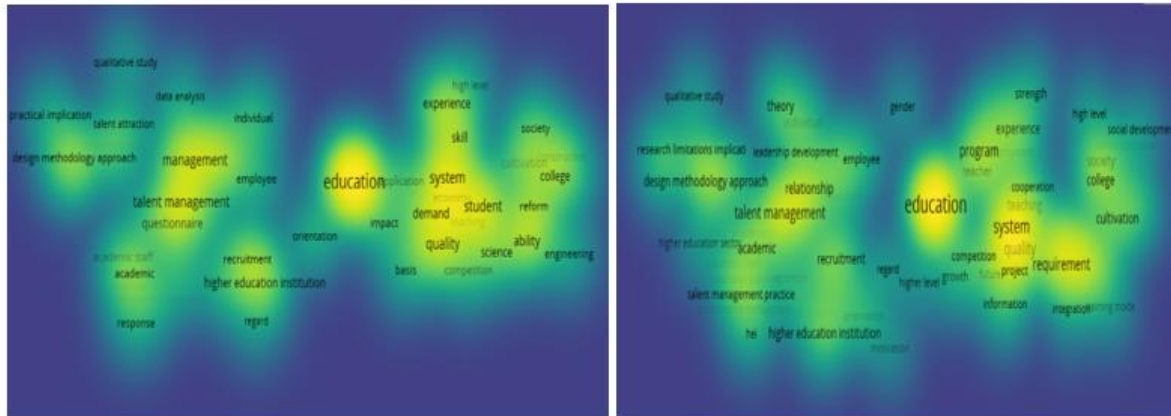
Gambar 2. Cluster yang Terbentuk Dengan Ketentuan Minimal 5 terms Terkait

Sedangkan ketika peneliti menggunakan ketentuan minimal 4 *terms* yang terkait, maka ada 196 *terms*. Yang memenuhi 60% nya sekitar 118 *terms*. Dengan menghilangkan *terms* yang tidak terkait dengan topik maka hanya tertinggal 74 *terms*. Analisis vosviewer untuk ketentuan ini menghasilkan 4 *cluster*, dan *cluster* utama ke-4 nya adalah gender.



Gambar 3. Cluster yang Terbentuk Dengan Ketentuan Minimal 4 Terms

Berdasarkan *density* topik yang diteliti, masih dianggap kurang, sehingga kita layak untuk meneliti topik *management talent* terkait *academic* di perguruan tinggi. Gambar 3 memperlihatkan visualisasi kepadatan topik yang dibahas. Hasil analisis Vos Viewer ini peneliti akan buat artikel dan akan disubmit ke jurnal internasional.



Visualisasi Kepadatan Min 5 Terms Terkait

Visualisasi Kepadatan Min 4 Terms Terkait

Gambar 4. Visualisasi Kepadatan Topik Penelitian

Setelah mengetahui layaknya penelitian ini berdasarkan analisis bibliometrik melalui Vosviewer, maka penelitian empiris dilakukan dengan dimulai dari desain instrumen penelitian. Penjelasan dimulai dari definisi setiap variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Talent

Talent didefinisikan sebagai individu dalam atau organisasi yang dapat membuat perbedaan atau kinerja organisasi baik melalui kontribusi langsung mereka atau dalam jangka panjang dengan menunjukkan tingkat potensi tertinggi dan komitmen organisasi (10).

Talent Management

Talent Management (TM) telah diidentifikasi sebagai strategis utama dalam organisasi, dalam proses berhubungan dengan perencanaan tenaga kerja, identifikasi, akuisisi -menarik, mengembangkan, manajemen kinerja, perencanaan suksesi dan mempertahankan -retensi talenta terbaik untuk peran penting di masa depan untuk memastikan kontinuitas dan kinerja organisasi yang optimal (10).

Engagement/Keterikatan.

Menggunakan dimensi *Job Engagement* dan *Organisational engagement*. *Job engagement* mengacu pada sejauh mana seorang individu terpesona dalam kinerja/peran pekerjaannya sebagai individu, larut dalam pekerjaan hingga lupa waktu, dan benar-benar mengabdikan diri pada pekerjaan. *Organizational engagement* mencerminkan sejauh mana seorang individu secara psikologis hadir sebagai anggota organisasi. Keadaan tersebut tampak dari bagaimana ia mengekspresikan kebanggaannya pada organisasi, merasa berarti dan lebih memaknai kehidupan saat tergabung dalam organisasi (11).

Pengukuran *keterikatan karyawan* melalui serangkaian survei dengan menilai sejauh mana seorang karyawan secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi yaitu: Say: Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan, Stay: memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain dan Strive: Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi (12).

Keberlanjutan/Sustainability (13)

Keberlanjutan di PT dapat dilakukan melalui model integratif dengan berbagai dimensi, antara lain kegiatan belajar mengajar, penelitian, operasional kampus, penjangkauan, dan administrasi. Khususnya dalam hal perilaku pro-lingkungan dan faktor infrastruktur hijau di Perguruan Tinggi. Komitmen institusional terhadap SDGs dan kolaborasi institusi Pendidikan Tinggi dalam kegiatan penelitian diidentifikasi sebagai faktor internal dan eksternal yang paling berpengaruh.

Tabel 2. Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Item
<i>Talent Acquisition</i>	Rencana kebutuhan Talenta Dosen	Rencana peta kebutuhan kepakaran/keunikan/talenta/bidang keahlian dosen guna merealisasikan visi/keunikannya PT untuk keberlanjutan tersosialisasi
	Penarikan akademisi yang bertalenta	Saya tertarik pada reputasi institusi karena reputasinya
	Pemetaan -Realisasi akademisi/Dosen bertalenta	Institusi merealisasikan pemetaan talenta secara periodic guna keberlanjutan institusi
	Pemanfaatan Talenta	Institusi menempatkan dosen dalam tugas pekerjaan Tri Dharma PT dan pengembangan diri sesuai kepakaran/talenta
	Keberlanjutan Talenta	Institusi memfasilitasi saya /dosen melalui kebijakan/kerjasama/sistem untuk menampung ide ide / kreativitas/inovasi untuk dipraktekkan /dimanfaatkan
	Identifikasi kebutuhan pelatihan	Institusi telah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dosen sesuai kebutuhan pengembangan karir dan pemanfaatan keahlian untuk keberlanjutan
<i>Talent Development</i>	Umpan balik untuk penguatan	Institusi memotivasi saya dengan umpan balik yang jujur untuk pengembangan diri demi keberlanjutan institusi dan atau diberikan pelatihan untuk penguatan kompetensi /talenta, pelatihan berbasis ICT /digital bagi kepada akademisi terealisasi secara tepat
	Pelatihan /Pengembangan	Institusi meralisasikan pelatihan untuk penguatan kompetensi /talenta, pelatihan berbasis ICT /digital bagi kepada akademisi terealisasi secara tepat
	Penguatan	Saya merasakan adanya suasanahub ungan dosen senior-junior bersifat kolegial dalam transfer knowledge diantara fakultas/prodi /unit kerja di institusi ini
	Perencanaan Suksesi	Institusi memotivasi untuk pembelajaran dan pengembangan karir guna keberlanjutan institusi
<i>Talent Retention</i>	Pengakuan	Institusi menjaga motivasi saya dengan memberikan target kinerja /standar /uraian pekerjaan oleh institusi agar dapat

Variabel	Dimensi	Item
		bekerja berkembang /nyaman
	Penghargaan	Institusi merealisasikan dengan baik penghargaan untuk penelitian seperti pendanaan hibah internal, insentif bagi publikasi
	Apresiasi Tri dharma	Institusi merealisasikan dengan memberi apresiasi /penghargaan/pengakuan kepada dosen yang berprestasi dalam peningkatan mutu Tri Dharma serta pengembangan
	Kompensasi	Institusi memberikan kompensasi/tunjangan sesuai dengan jabatan fungsional dan kinerja
	Kebijakan manajemen karir	Institusi memiliki kebijakan manajemen karir yang jelas
	Pemanfaatan talenta untuk keberlanjutan insitusi	Saya telah dimotivasi untuk memanfaatkan Kepakaran/ keahlian/Talenta untuk pelayanan Keprofesian/pelatihan, menangani proyek, konsultan dan lain-lain diluar institusi secara melembaga.
<i>Engagement</i> /Keterikatan	Keterikatan pada pekerjaannya sebagai dosen:	Saya terinspirasi untuk fokus mengembangkan kepakaran/ talenta yang berorientasi pada keberlanjutan
	Mengembangkan keahlian dalam pekerjaannya	
	Berseangat bekerja /pekerjaan merupakan hobi	Saya bersemangat kerja, ber energi, merasa kuat, terbawa suasana, tidak lelah dalam menekuni mengembangkan kepakaran yang saya miliki
	Bangga memiliki tugasnya tri dharma PT	Saya memiliki spirit, bangga, menjadi dosen yang bertugas pekerjaan tri dharma yang berorientasi pada keberlanjutan
	Keterikatan pada organisasinya /PT	Saya terfasilitasi dari institusi dalam memberikan kontribusi keahliannya demi reputasi institusi
	Kontribusi untuk keberlanjutan Organisasi	
	Komitmen pada organisasi	Apapun kondisinya institusi ini merupakan karir masa depan saya
	Makna terhadap lembaga	Saya merasa menjadi berarti/bermakna ketika berada di lembaga ini
	Kesadaran dalam	Saya merasa tidak nyaman, bila ada pihak luar

Variabel	Dimensi	Item
	organisasi	membicarakan negatif
<i>Sustainability</i>	Mendukung tujuan keberlanjutan	Institusi mensosialisasikan untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan/ SDG's (ekonomi, sosial, lingkungan)
	Fakultas/Prodi menyesuaikan dengan keberlanjutan	Fakultas/prodi home base saya mengintegrasikan agenda SDG's
	Kebijakan menuju isu keberlanjutan	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pemecahan sosial yang berkelanjutan
	Pelaksanaan pekerjaan dosen sesuai keberlanjutan	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pemecahan ekonomi yang berkelanjutan
	Kegiatan Sharing knowledge untuk perbaikan keberlanjutan	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pelestarian lingkungan yang berkelanjutan
	Realisasi penelitian & Pkm mendukung keberlanjutan	Hasil penelitian, ide inovasi dan keahlian saya dapat terlaksana dengan baik pada masyarakat/industry/Lembaga eksternal guna peningkatan ekonomi/sosial/lingkungan daerah
	Pendanaan penelitian terhadap keberlanjutan	Realisasi pendanaan institusi untuk topik-topik penelitian, dan publikasi telah mengacu pada agenda SDG's di Fakultas/Prodi
	Pembelajaran terintegrasi dengan keberlanjutan	Mata kuliah yang saya ampu telah terintegrasi dengan isu SDG's (perbaikan ekonomi, sosial, dan lingkungan) pada program studi <i>homebase</i> saya
	Pembangunan fasilitas untuk keberlanjutan	Saya sepakat bila institusi membangun fasilitas agen untuk menjembatani civitas akademika merealisasikan inovasi, komersialisasi temuan penelitian yang menghasilkan pendapatan mandiri institusi dalam berkontribusi pada pembangunan ekonomi daerah

Selanjutnya kita melakukan tahap penentuan sampel universitas, dan untuk Jawa Barat berdasarkan akreditasi PT yang baik sekali dan unggul sebanyak 37 PT. Jumlah dosen yang memiliki jafung minimal lektor disiapkan sebanyak 360 dosen atau responden. Jumlah dosen dipilih berdasarkan komposisi PT terhadap jumlah dosen, dan pemilihan dosen ditetapkan berdasarkan nilai *SINTA score* di masing-masing PT.

Dari sasaran dosen 360 pada 37 PT terpilih, hanya sebanyak 217 responden yang mengisi dan mengembalikan kuesioner. Jumlah responden yang masuk perlu dilakukan pembersihan data. Hasil cleaning data dihasilkan sebanyak 207 responden. Gambaran demografi dan responden di perlihatkan pada Tabel 2 sampai Tabel 5.

Hasil Data Demografi Dosen memperlihatkan bahwa responden perempuan sebanyak 118 sedangkan laki-laki sebanyak 89. Pendidikan terakhir Doktor sebanyak 117 sedangkan yang Magister sebanyak 90. Dosen yang berstatus dosen yayasan sebanyak 168. Jumlah responden masih didominasi oleh dosen dengan jafung Lektor yaitu sebanyak 133.

Tabel 3. Data Demografi berdasarkan Gender-Pendidikan Terakhir

Gender	Pendidikan Terakhir		Total
	Doktor	Magister	
Perempuan	70	48	118
Laki-Laki	47	42	89
Total	117	90	207

Tabel 4. Data Dosen berdasarkan Status dan Lama Kerja

Status Dosen	Lama Bekerja sebagai Dosen Perguruan Tinggi (sampai 2022)				Total
	1-10 tahun	11-20 tahun	21-30 tahun	>30 tahun	
NIDK	0	0	1	1	2
Dosen Tetap ayasan	38	58	52	20	168
PNS/DPK	0	4	11	22	37
Total	38	62	64	43	207

Tabel 5. Data Dosen berdasarkan Jabatan Akademik-Gender

Jabatan Akademik	Gender		Total
	Perempuan	Laki-Laki	
Guru Besar	15	6	21
Lektor Kepala	31	22	53
Lektor	72	61	133
Total	118	89	207

Tabel 6. Data Dosen berdasarkan Jabatan Akademik-Akreditasi PT

Jabatan Akademik	Akreditasi PT			Total
	A (Unggul)	B (Baik Sekali)	C (Baik)	
Guru Besar	7	13	1	21
Lektor Kepala	18	33	2	53
Lektor	32	84	17	133
Total	57	130	20	207

Kuesioner yang dibuat selain terdiri dari data responden, juga ditanyakan tentang variabel laten yang dibuat dalam model yaitu *talent acquisition*, *talent development*, *talent retention*, *engagement*, dan *sustainability*. Variabel laten *talent acquisition* (TA) dibentuk dari 6 indikator, *talent development* (TD) dibentuk dari 4 indikator, *talent retention* (TR) dibentuk dari 5 indikator, *engagement* dibentuk dari 7 indikator, dan *sustainability* dibentuk dari 10 indikator. Total indikator sejumlah 32 pernyataan. Hasil kuesioner untuk setiap variabel laten di tampilkan dalam Tabel 7-11. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh variabel laten *acquisition* berada diposisi sangat setuju, variabel *development* setuju, *retention* berada diantara setuju dan sangat setuju, *engagement* berada di sangat setuju dan *sustainability* berada di setuju.

Tabel 7. Hasil Pengumpulan data Variabel *Talent Acquisition*

No	Pertanyaan <i>Talent Acquisition</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata - Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
P1	Tersosialisasinya dengan baik rencana peta kebutuhan kepakaran/keunikan/talenta/bidang keahlian dosen guna merealisasikan visi/keunikan PT		13	33	94	67	836	4,04	Sangat Setuju
P2	Institusi memiliki reputasi yang baik untuk menarik akademisi yang potensial/bertalenta	1	7	24	90	85	872	4,21	Sangat Setuju
P3	Institusi merealisasikan pemetaan talenta/keahlian/kepakaran guna keberlanjutan lembaga	1	10	34	105	57	828	4	Setuju
P4	Institusi menempatkan dosen dalam tugas Tri Dharma PT dan pengembangan diri sesuai kepakaran/talenta/keahlian	2	1	23	101	80	877	4,24	Sangat Setuju
P5	Track record kinerja saya dari institusi dapat saya gunakan untuk umpan balik peningkatan produktivitas talenta		1	16	107	83	893	4,31	Sangat Setuju
P6	Institusi memfasilitasi saya melalui kebijakan/kerjasama/sistem dalam menampung ide-ide/kreativitas/inovasi untuk dipraktekkan /dimanfaatkan	3	9	31	98	66	836	4,04	Sangat Setuju

Tabel 8. Hasil Pengumpulan data Variabel *Talent Development*

No	Pertanyaan <i>Talent Development</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata- Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
P7	Institusi telah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dosen sesuai kebutuhan pengembangan karir dan pemanfaatan keahlian untuk keberlanjutan/kemandirian lembaga	3	15	37	101	51	803	3,88	Setuju
P8	Institusi memotivasi saya untuk pengembangan diri demi karir yang mendukung reputasi lembaga	2	10	21	93	81	862	4,16	Sangat Setuju
P9	Institusi meralisasikan pelatihan untuk penguatan kompetensi/talenta, pelatihan berbasis teknologi informasi dan komunikasi/digitalisasi bagi akademisi	2	10	41	96	58	819	3,96	Setuju
P10	Saya merasakan adanya suasana hubungan dosen senior-yunior bersifat kolegial dalam transfer knowledge/pengalaman/ide kreatif antar fakultas/prodi/unit kerja di lembaga ini	5	8	30	106	58	825	3,99	Setuju

Tabel 9. Hasil Pengumpulan data Variabel *Talent Retention*

Nomor	Pertanyaan <i>Talent Retention</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata- Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
P11	Institusi menjaga motivasi saya dengan memberikan target kinerja/	2	10	28	111	56	830	4,01	Sangat Setuju

Nomor	Pertanyaan <i>Talent Retention</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
	standar/uraian pekerjaan agar dapat bekerja nyaman dan berkembang								
P12	Institusi merealisasikan dengan baik penghargaan untuk penelitian seperti pendanaan hibah internal, insentif bagi publikasi, dan insentif untuk luaran penelitian lainnya	4	10	28	84	81	849	4,10	Sangat Setuju
P13	Institusi merealisasikan dengan memberi apresiasi/penghargaan/pengakuan kepada dosen yang berprestasi dalam peningkatan mutu Tri Dharma serta pengembangan diri profesi	3	9	40	91	64	825	3,99	Setuju
P14	Institusi memberikan kompensasi/tunjangan sesuai dengan kinerja untuk mempertahankan talenta jangka Panjang	4	16	49	93	45	780	3,77	Setuju
P15	Saya <i>termotivasi</i> dalam memanfaatkan kepakaran/keahlian/talenta guna pelayanan Keprofesian/pelatihan, menangani proyek, konsultan dan lainnya di luar institusi secara melembaga		3	19	110	75	878	4,24	Sangat Setuju

Tabel 10. Hasil Pengumpulan data Variabel Engagement

Nomor	Pertanyaan <i>Engagement</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
K1	Saya terinspirasi, menyenangkan, dan memaknai pengembangan kepakaran/talenta		1	10	95	101	917	4,43	Sangat Setuju
K2	Saya bersemangat kerja/berenergi/merasa kuat/ tidak lelah terbawa suasana di institusi dalam menekuni pengembangan kepakaran yang saya miliki	1	4	12	10 3	87	892	4,31	Sangat Setuju
K3	Saya memiliki spirit kuat menjadi dosen yang bertugas menjalankan tri dharma		2	4	68	133	665	4,60	Sangat Setuju
K4	Saya terfasilitasi oleh institusi dalam memberikan kontribusi keahlian demi reputasi lembaga	4	8	33	89	73	840	4,06	Sangat Setuju
K5	Apapun kondisinya lembaga ini merupakan karir masa depan saya	1	4	17	77	108	908	4,39	Sangat Setuju
K6	Saya merasa menjadi berarti/bermakna ketika berada di lembaga ini	3	3	20	95	86	879	4,25	Sangat Setuju
K7	Saya merasa tidak nyaman, bila ada pihak luar membicarakan negatif terhadap lembaga <i>homebase</i> saya	5	4	21	80	97	881	4,26	Sangat Setuju

Tabel 11. Hasil Pengumpulan data Variabel Sustainability

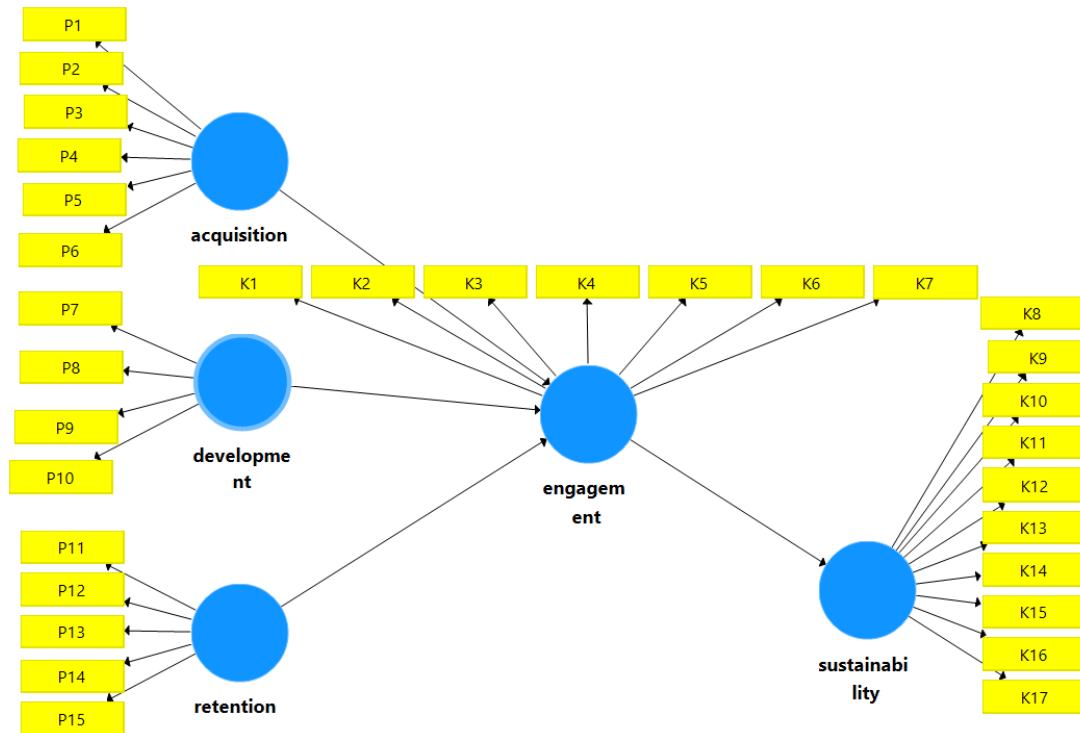
Nomor	Pertanyaan <i>Sustainability</i>	Perolehan Skor					Jumlah Nilai	Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5			
K8	Institusi mensosialisasikan tujuan pembangunan berkelanjutan/SDG's (ekonomi, sosial, lingkungan)	4	8	40	104	51	811	3,92	Setuju
K9	Fakultas/prodi <i>homebase</i> saya mengintegrasikan agenda SDG's kedalam kegiatan Tri Dharma	4	14	40	103	46	794	3,84	Setuju
K10	Kebijakan/manajemen dalam hal pelaksanaan kegiatan tri dharma telah berorientasi pada isu SDG's	3	12	36	113	43	802	3,87	Setuju
K11	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pemecahan sosial yang berkelanjutan	2	11	37	115	42	805	3,89	Setuju
K12	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pemecahan ekonomi yang berkelanjutan	3	12	32	118	42	805	3,89	Setuju
K13	Pelaksanaan kegiatan tri dharma dan inovasinya telah berorientasi pada isu pelestarian lingkungan yang berkelanjutan	2	9	34	113	49	819	3,96	Setuju
K14	Hasil penelitian, ide inovasi dan keahlian saya dapat terlaksana dengan baik pada masyarakat/industry/lembaga eksternal guna peningkatan ekonomi/sosial/lingkungan daerah	2	10	24	125	46	824	3,98	Setuju
K15	Realisasi pendanaan institusi untuk topik-topik penelitian, dan publikasi telah mengacu pada agenda SDG's di Fakultas/Prodi	3	10	53	100	41	787	3,80	Setuju
K16	Mata kuliah yang saya ampu telah terintegrasi dengan isu SDG's (perbaikan ekonomi, sosial, dan lingkungan) pada program studi <i>homebase</i> saya	2	6	40	108	51	821	3,97	Setuju
K17	Saya sepakat bila institusi membangun fasilitas agen untuk menjembatani civitas akademika merealisasikan inovasi, komersialisasi temuan penelitian yang menghasilkan pendapatan mandiri institusi dalam berkontribusi pada pembangunan ekonomi daerah		3	12	79	113	923	4,46	Sangat Setuju

Variabel laten TA memiliki nilai indikator yang tinggi pada pernyataan nomor P5 senilai 4,31 dan terendah nomor P3 dengan nilai 4,00. Variabel laten TD memiliki nilai indikator tertinggi pada pernyataan nomor P8 senilai 4,16 dan terendah nomor P7 dengan nilai 3,88. Variabel laten TR memiliki nilai indikator tertinggi pada pernyataan nomor P15 dengan nilai 4,24 dan terendah P14 dengan nilai 3,77. Variabel laten Engagement memiliki nilai indikator tertinggi pada pernyataan K3 senilai 4,60 dan terendah K4 dengan nilai 4,06. Terakhir variabel laten

Sustainability memiliki nilai indikator tertinggi pada pernyataan nomor K17 senilai 4,46 dan terendah pada pernyataan K15 dengan nilai 3,8.

Hasil Pengolahan data dengan PLS Smart:

Model Awal terbentuk dengan rincian: 6 pernyataan untuk variabel laten *Acquisition* (TA), 4 pernyataan untuk *development* (TD), 5 pernyataan untuk *Retention* (TR), 7 pernyataan untuk *engagement*, dan 10 pernyataan untuk *sustainability*. Seluruh indikator dalam variabel laten diperlihatkan pada Gambar 5. Aturan dalam PLS SEM akan mengacu pada kriteria yang ditetapkan seperti ambang batas loading faktor, ambang batas AVE, ambang batas Cronbach Alpha, dan kriteria **Fornell-Larcker** (14–17).



Gambar 5. Model Dasar *Management* Talenta akademisi untuk mendukung Keberlanjutan Perguruan Tinggi

Terlebih dahulu seluruh indikator atau pernyataan dalam kuesioner dihitung loading faktornya, untuk memperlihatkan apakah pernyataan tersebut valid merepresentasikan variabel latennya. Hasil estimasi loading faktor dengan SMARTPLS ditampilkan dalam Tabel 12. Loading factor sebagai salah satu alat untuk pengujian confirmatory factor analysis (CFA). CFA digunakan untuk menguji ketepatan indikator atau dimensi yang dipakai, apakah layak atau tidak secara statistic. Loading factor untuk menguji validitas indikator memiliki ketentuan valid jika nilai loading factor di atas 0,5. Dengan kata lain nilai loading factor perlu lebih tinggi nilainya dari error pada tiap indikatornya. Sedangkan untuk menguji signifikansi loading factor menggunakan Bootrapping.

Tabel 12. Loading factor Model Dasar *Management* Talent

Item Kuesioner	<i>acquisition</i>	<i>development</i>	<i>engagement</i>	<i>Retention</i>	<i>sustainability</i>
P1	0,735				
P2	0,834				
P3	0,861				
P4	0,782				
P5	0,774				
P6	0,802				

Item Kuesioner	<i>acquisition</i>	<i>development</i>	<i>engagement</i>	<i>Retention</i>	<i>sustainability</i>
P7		0,865			
P8		0,893			
P9		0,887			
P10		0,723			
P11				0,826	
P12				0,832	
P13				0,840	
P14				0,836	
P15				0,598	
K1			0,610		
K2			0,757		
K3			0,674		
K4			0,791		
K5			0,748		
K6			0,765		
K7			0,369		
K8					0,830
K9					0,828
K10					0,866
K11					0,847
K12					0,848
K13					0,870
K14					0,740
K15					0,826
K16					0,807
K17					0,414

Berdasarkan ketentuan, loading factor yang bisa ditolerir jika nilainya lebih dari 0,5. Maka Hasil Tabel 12 memperlihatkan pernyataan K7 dan K17 yang nilainya kurang dari 0,5 sehingga perlu kita drop dari model. Sedangkan untuk melihat reliabilitas dari instrument digunakan Cronbact Alpha yang tersaji dalam Tabel 13. Seluruh nilai Cronbach Alpha di atas 0,7 yang artinya seluruh variabel laten reliabel.

Tabel 13. Cronbact Alpha Model *Management Talent*

	Cronbach's Alpha
<i>acquisition</i>	0,887
<i>development</i>	0,864

engagement	0,824
retention	0,847
sustainability	0,936

Selain loading factor perlu juga kita melihat nilai multikolinearitas antar pernyataan sebagai asumsi klasik yang diperlukan dalam PLS SEM. Hasil perhitungan dengan SMARTPLS memperlihatkan pernyataan K11 dan K12 memiliki nilai VIF yang lebih dari 5, sehingga perlu kita drop salah satu pernyataannya. Peneliti akan drop K12 karena memiliki nilai VIF tertinggi. Hasil nilai VIF ditunjukkan dalam Tabel 14. Sedangkan hasil nilai VIF setelah di drop pernyataan K12 ditampilkan dalam Tabel 15.

Tabel 14. VIF Model Dasar *Management Talent*

Item Kuesioner	VIF	Item Kuesioner	VIF	Item Kuesioner	VIF
P1	1,821	P12	2,515	K8	2,838
P2	2,622	P13	3,006	K9	3,835
P3	3,030	P14	2,527	K10	4,544
P4	2,020	P15	1,225	K11	7,397
P5	1,866	K1	1,414	K12	7,618
P6	1,962	K2	1,933	K13	3,737
P7	2,632	K3	1,690	K14	1,984
P8	2,541	K4	1,855	K15	2,660
P9	2,969	K5	1,770	K16	2,604
P10	1,482	K6	1,973	K17	1,225
P11	1,826	K7	1,176		

Tabel 15. VIF Model *Management Talent*

	VIF		VIF		VIF
P1	1,821	P11	1,826	K6	1,875
P2	2,622	P12	2,515	K8	2,833
P3	3,030	P13	3,006	K9	3,800
P4	2,020	P14	2,527	K10	4,440
P5	1,866	P15	1,225	K11	2,830
P6	1,962	K1	1,413	K13	3,551
P7	2,632	K2	1,931	K14	1,959
P8	2,541	K3	1,681	K15	2,647
P9	2,969	K4	1,848	K16	2,451
P10	1,482	K5	1,731		

Sehingga Model *Management Talenta* yang baru adalah menghilangkan 3 pernyataan, yaitu K7, K17, dan K12. Dengan model baru ini diperoleh nilai estimasi loading factor yang telah sesuai dengan ketentuan di atas 0,5 dan nilai VIF dibawah 5. Profil pernyataan dalam Kuesioner penelitian dijelaskan dalam Tabel 16 sedangkan hasil estimasi loading factor diperlihatkan pada Gambar 6. Seluruh nilai loading factor sudah di atas 0,5.

Tabel 16. Profil Pernyataan dalam Kuesioner Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	
	Model Gambar 5	Model Gambar 6
<i>Talent Management</i>		
<i>Talent Acquisition (Laten)</i>	6	6
<i>Talent Development (laten)</i>	5	5

<i>Talent Retention</i> (laten)	5	5
Keterikatan (laten)	7	7
<i>Sustainability</i> (Laten)	10	7

Langkah berikutnya dalam CFA adalah menguji loading factor dengan bootstrapping. Hasil perhitungan bootstrapping dengan SMARTPLS diperlihatkan dalam Tabel 17. Seluruh pernyataan sangat signifikan yang artinya tingkat kepercayaan/ketepatan mencapai 99% keakuratannya.

Tabel 17. Bootstrapping dari Nilai Loading Factor Model *Management Talent*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
P1 <- acquisition	0,736	0,735	0,050	14,713	0,000
P2 <- acquisition	0,834	0,832	0,025	33,613	0,000
P3 <- acquisition	0,862	0,861	0,022	38,599	0,000
P4 <- acquisition	0,782	0,784	0,030	25,831	0,000
P5 <- acquisition	0,772	0,769	0,045	17,025	0,000
P6 <- acquisition	0,802	0,802	0,030	27,157	0,000
P7 <- development	0,865	0,866	0,023	36,905	0,000
P8 <- development	0,894	0,895	0,016	56,277	0,000
P9 <- development	0,887	0,887	0,020	44,368	0,000
P10 <- development	0,722	0,721	0,058	12,458	0,000
P11 <- retention	0,826	0,826	0,025	32,486	0,000
P12 <- retention	0,832	0,831	0,033	25,119	0,000
P13 <- retention	0,841	0,841	0,030	27,965	0,000
P14 <- retention	0,837	0,835	0,029	28,589	0,000
P15 <- retention	0,596	0,592	0,069	8,620	0,000
K1 <- engagement	0,614	0,611	0,058	10,573	0,000
K2 <- engagement	0,766	0,762	0,045	16,994	0,000
K3 <- engagement	0,674	0,667	0,065	10,382	0,000
K4 <- engagement	0,799	0,800	0,029	27,080	0,000
K5 <- engagement	0,741	0,741	0,039	19,154	0,000
K6 <- engagement	0,760	0,767	0,053	14,362	0,000
K8 <- sustainability	0,847	0,847	0,023	36,478	0,000
K9 <- sustainability	0,848	0,847	0,028	29,907	0,000
K10 <- sustainability	0,876	0,876	0,023	38,032	0,000
K11 <- sustainability	0,829	0,827	0,035	23,791	0,000
K13 <- sustainability	0,870	0,868	0,024	36,031	0,000
K14 <- sustainability	0,741	0,737	0,061	12,233	0,000
K15 <- sustainability	0,834	0,832	0,028	30,223	0,000
K16 <- sustainability	0,809	0,806	0,037	21,861	0,000

Setelah proses pengujian pengukuran, selanjutnya adalah pengujian model structural. Berdasarkan Gambar 5 akan terbentuk dua persamaan structural yaitu persamaan structural variabel Engagement dan *Sustainability*.

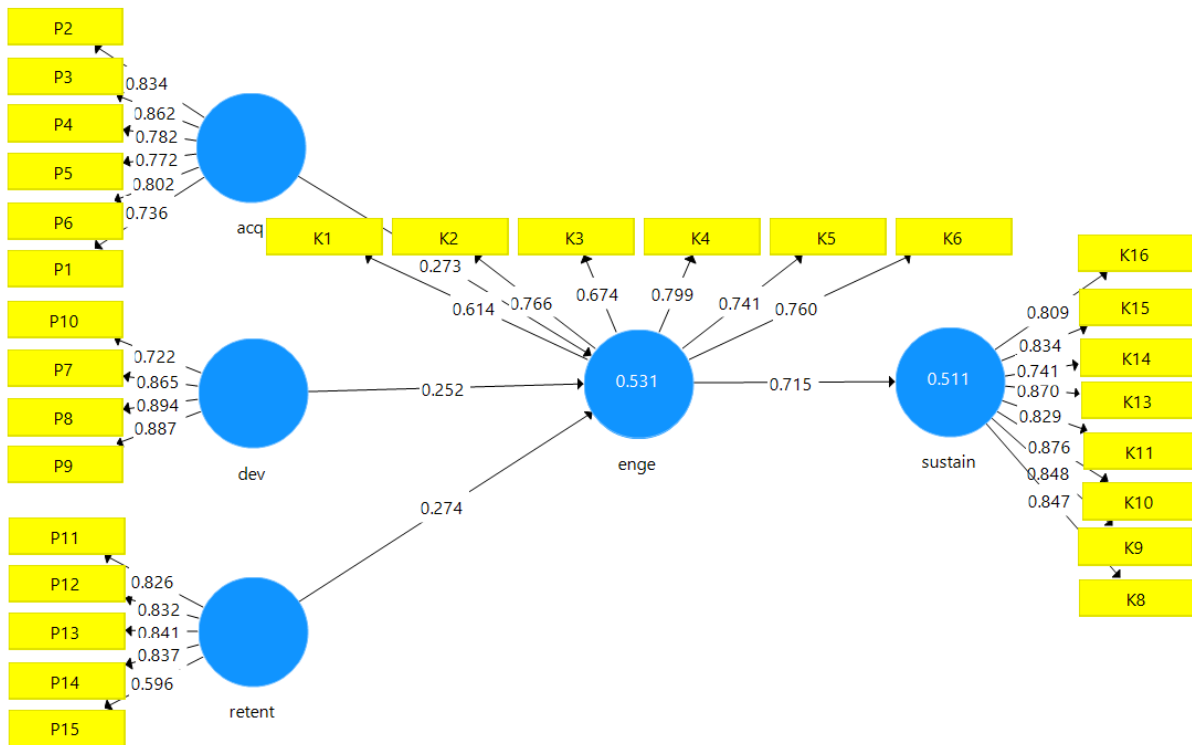
$$Engagement = a t. acquisition + b t. development + c t. retention + \varepsilon_1 \quad (a)$$

$$sustainability = d engagement + \varepsilon_2 \quad (b)$$

Dimana:

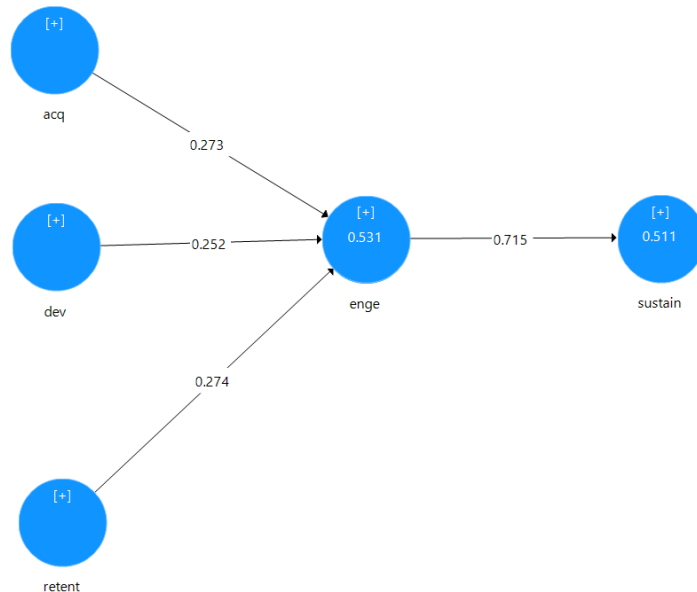
a, b, c, d merupakan koefisien path untuk masing-masing variabel laten.

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$ merupakan error *term* setiap variabel endogen.

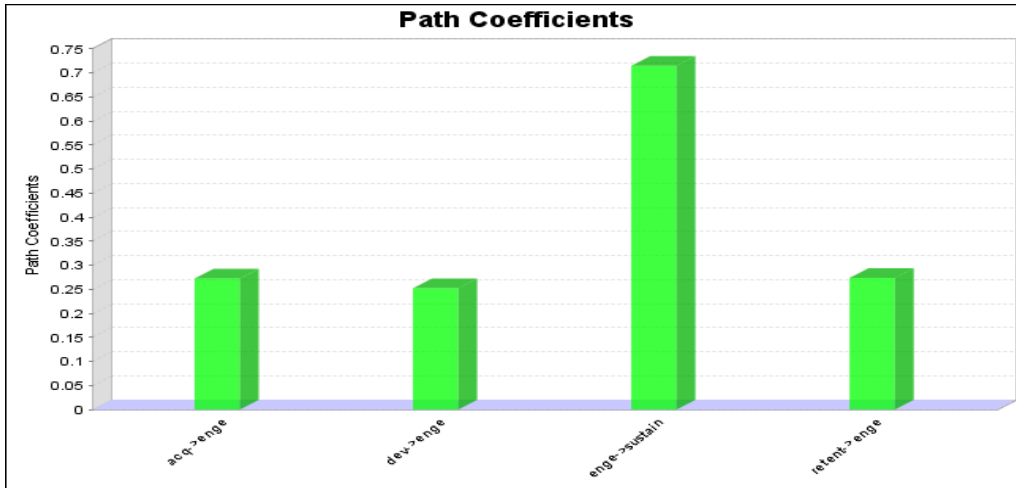


Gambar 6. Loading factor Indikator pada Variabel Laten

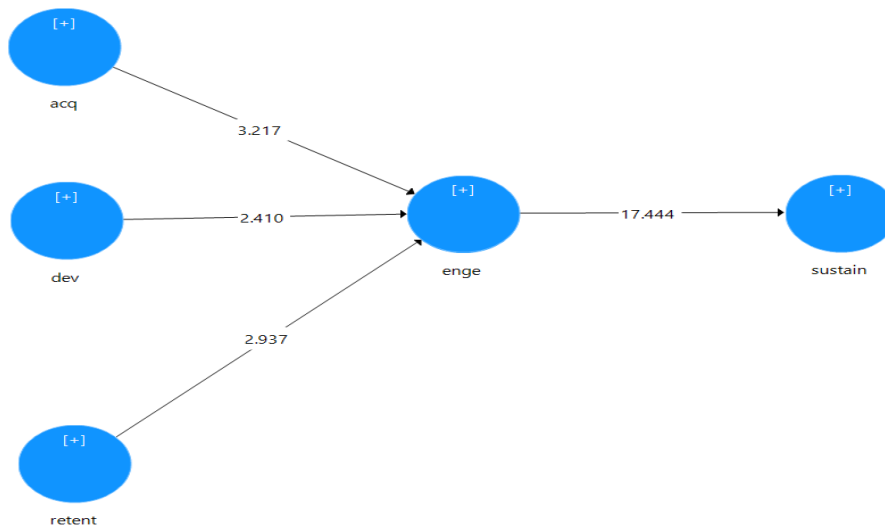
Hasil estimasi PLS SEM pada model *management talent* dapat diperlihatkan lebih jelasnya dalam Gambar 7 dan 8.



Gambar 7. Estimasi Path Least Square SEM pada Model *Management Talent*



Gambar 8. Grafik Estimasi Path Least Square SEM pada Model *Management Talent*



Gambar 9. Uji t pada Model Dasar *Management Talent* dengan PLS SEM

Berdasarkan Gambar 9, seluruh statistic uji t nya bernilai di atas 1,96. Hal ini menandakan seluruh statistic uji t signifikan. Hasil lengkap statistic ujinya dapat dijelaskan pada Tabel 18 yang memperlihatkan seluruh hubungan sangat signifikan ($\alpha=1\%$), kecuali untuk yang *Talent Development* ke *engagement* signifikan ($\alpha=5\%$).

Tabel 18. Hasil Uji t pada Model Dasar *Management Talent* dengan PLS SEM

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
acq -> enge	0,273	0,276	0,091	3,009	0,003
dev -> enge	0,252	0,259	0,109	2,305	0,022
enge -> sustain	0,715	0,717	0,039	18,463	0,000
retent -> enge	0,274	0,270	0,099	2,776	0,006

Berdasarkan Tabel 16, maka struktur model atau inner model pada persamaan (a) dan (b) dituliskan sebagai berikut:

$$Engagement = 0,273 t. aquisition + 0,252 t. development + 0,274 t. retaintion + \epsilon_1$$

$$sustainability = 0,715 engagement + \varepsilon_2$$

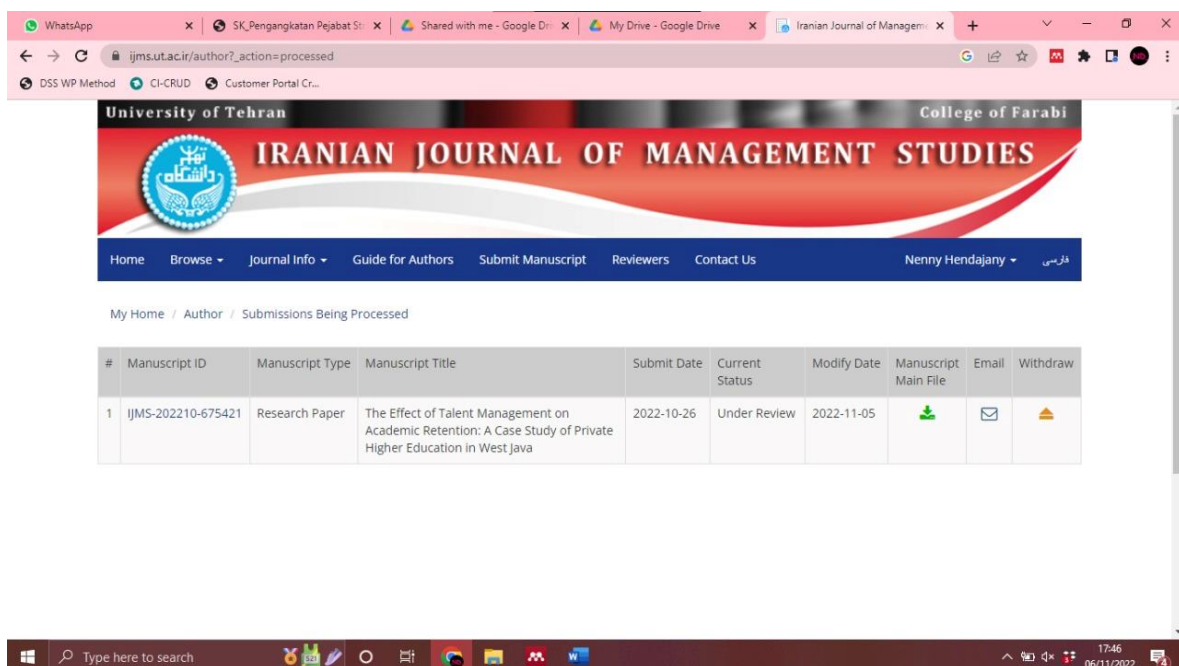
Model *management talent* yang mendukung keberlanjutan Organisasi PT melalui mediator keterikatan, dengan analisis partial least square diperoleh variabel TA, TD dan TR memberikan efek signifikan pada terbentuknya keterikatan organisasi yaitu keterikatan akademisi/dosen dengan pekerjaan tugasnya dan keterikatan akademisi/dosen dengan PTnya. Dosen bertalenta akan menyukai hobi pekerjaannya sesuai bidang ilmu yang ditekuni, senang belajar, mengembangkan, memperbaharui apa yang ditekuni, membagi dan memanfaatkan demi Organisasi PTnya.

Disinilah peran dosen perlu memiliki Kompetensi Intellectual Acumen “ability to be smart and capable; dealing with concepts and complexity comfortably; good at learning and describing new knowledge; able to assimilate new skills independently” (8). Kompetensi ini merupakan salah satu dari serangkaian kualitas fungsional dan perilaku yang lengkap, yang ketika sepenuhnya disadari, dapat membantu menuju kesuksesan profesional,

Berdasarkan hasil penelitian di atas, luaran yang disiapkan untuk kegiatan penelitian tahun ini akan dipublikasikan dalam bentuk artikel. Sedangkan teori-teori terkait *management talent* akan dibuatkan buku berISBN.

D. STATUS LUARAN: Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta mengunggah bukti dokumen ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan melalui BIMA.

Jenis luaran adalah artikel yang akan publish di jurnal internasional. Saat ini sedang tahap review artikel. Nama jurnal “Iranian Journal of Management Studies” dari Universitas Teheran. Jurnal ini terindeks Scopus dan juga Web of Science. Link Jurnal dapat dilihat dalam tautan ini <https://ijms.ut.ac.ir/>. Judul artikel yang disubmit ke jurnal Iranian tersebut adalah “The Effect of Talent Management on Academic Retention: A Case study of Private Higher Education in West Java” Bukti artikel sudah masuk tahap review sejak 5 November 2022 diperlihatkan dalam Gambar 10.



Gambar 10. Bukti Tahap Review Artikel

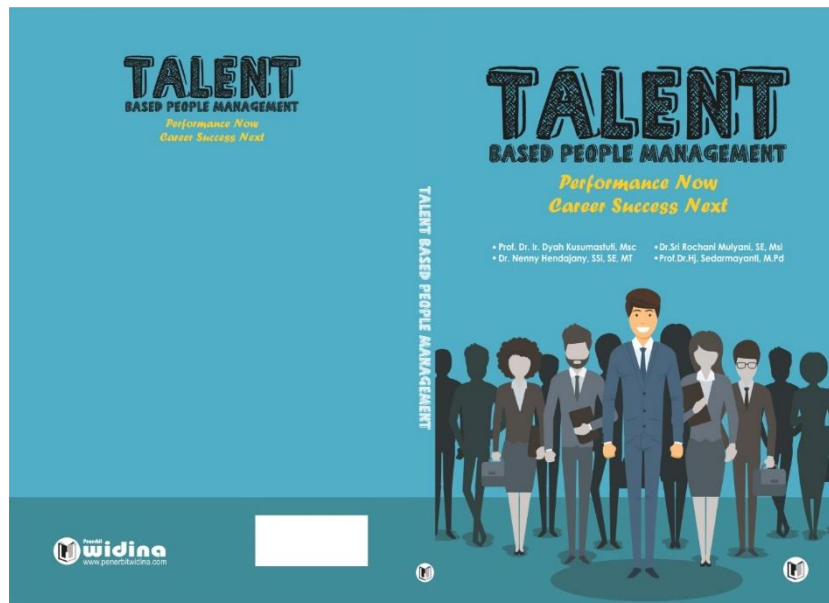
Sampai laporan ini dibuat status manuscript artikel tetap pada posisi “under review”.

Jenis luaran tambahan berupa buku dengan judul “Talent Based People Management”. Buku ini terdiri dari 9 bab seperti dapat dilihat pada Gambar 11.

<p>Kata Pengantar Daftar Isi</p> <p>BAB 1 <i>Perkembangan Manajemen Sumber daya manusia</i> Pendahuluan Perkembangan Manajemen Talenta Karakteristik Pekerja pada Era digital</p> <p>BAB 2 <i>Talenta dan Manajemen Talenta</i> Pendahuluan Talenta dan Manajemen Talenta Model Manajemen Talenta terpadu Tahapan Manajemen Talenta Keberhasilan implementasi Manajemen talenta</p> <p>BAB 3 <i>Akuisisi Talenta (Talent Acquisition)</i> Pendahuluan Proses Akuisisi dan Rekrutmen talenta Tahapan Proses Akuisisi dan Rekrutmen Talenta Implementasi Akuisisi Talenta</p> <p>BAB 4 <i>Pelatihan dan Pengembangan (Talent Development)</i> Pendahuluan Pelatihan dan Pengembangan Individu berbasis Kompetensi Identifikasi Kebutuhan, Pelaksanaan dan Evaluasi Training Implementasi Training dan Coaching</p> <p>BAB 5 <i>Asesmen Kompetensi - Talenta (Talent Assessment)</i> Pendahuluan Jenis Instrumen Tes dan Assessment Kompetensi Talenta dan penggunaannya Kamus kompetensi dan aplikasinya Proses Asesmen Kompetensi dan Interpretasi Pemanfaatan Hasil Asesmen Kompetensi dan Talenta</p>	<p>BAB 6 <i>Manajemen Kinerja (Performance Management)</i> Pendahuluan Manajemen Kinerja dan Penilaian Kinerja berbasis kompetensi Proses Penilaian Kinerja Implementasi Manajemen Kinerja</p> <p>BAB 7 <i>Retensi Talenta dan Perencanaan suksesi (Talent Retention & Succession Planning)</i> Pendahuluan Retensi Kompensasi Perencanaan Suksesi Implementasi Kompensasi dan perencanaan Suksesi</p> <p>BAB 8 <i>Membangun Talent Pool</i> Pendahuluan Tahapan Talent Pool dan Talent Mapping Implementasi Talent Pool dan Pemanfaatannya</p> <p>BAB 9 <i>Strategi Implementasi Manajemen Talenta</i> Pendahuluan Tahapan Implementasi Strategi Manajemen Talenta Menyelaraskan Strategi Manajemen Talenta dengan Strategi inti organisasi Implementasi Strategi Manajemen Talenta</p>
--	--

Gambar 11. Isi Buku sebagai Luaran Tambahan

Buku ini sekarang masih dalam tahap review oleh penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.



Gambar 12. Desain Cover Buku

E. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan, Penelitian Pengembangan, PTUPT, PPUPT serta KRUP). Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui BIMA.

.....

.....

.....

F. **KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN:** Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

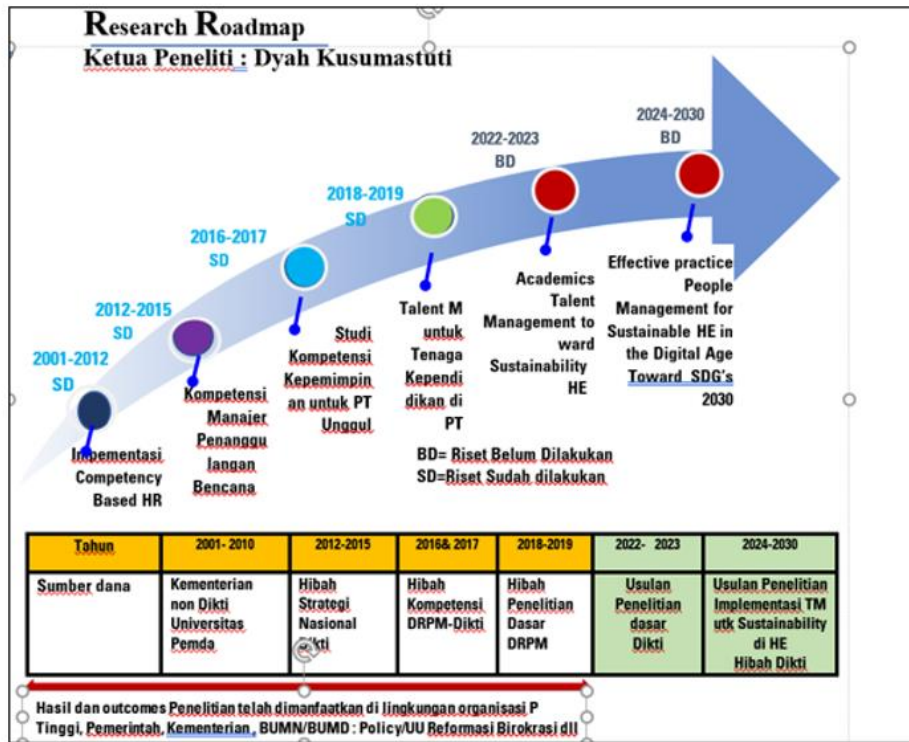
Kesulitan peneliti selama melakukan penelitian adalah mendapatkan responden yang ditargetkan. Penelitian ini hanya dapat mengakses 2/3 dari target responden yang ditentukan.

Kesulitan lainnya yang dihadapi oleh peneliti adalah waktu yang disediakan dengan luaran yang wajib disampaikan sangat pendek atau singkat. Padahal kita semua maklum untuk proses submit dan publikasi di jurnal internasional membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Terlebih jurnal yang dituju adalah jurnal dengan impact factor tinggi, maka persaingan untuk publikasi di jurnal tersebut sangat tinggi.

G. **RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA:** Tuliskan dan uraikan rencana penelitian di tahun berikutnya berdasarkan indikator luaran yang telah dicapai, rencana realisasi luaran wajib yang dijanjikan dan tambahan (jika ada) di tahun berikutnya serta *roadmap* penelitian keseluruhan. Pada bagian ini diperbolehkan untuk melengkapi penjelasan dari setiap tahapan dalam metoda yang akan direncanakan termasuk jadwal berkaitan dengan strategi untuk mencapai luaran seperti yang telah dijanjikan dalam proposal. Jika diperlukan, penjelasan dapat juga dilengkapi dengan gambar, tabel, diagram, serta pustaka yang relevan. Jika laporan kemajuan merupakan laporan pelaksanaan tahun terakhir, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai.

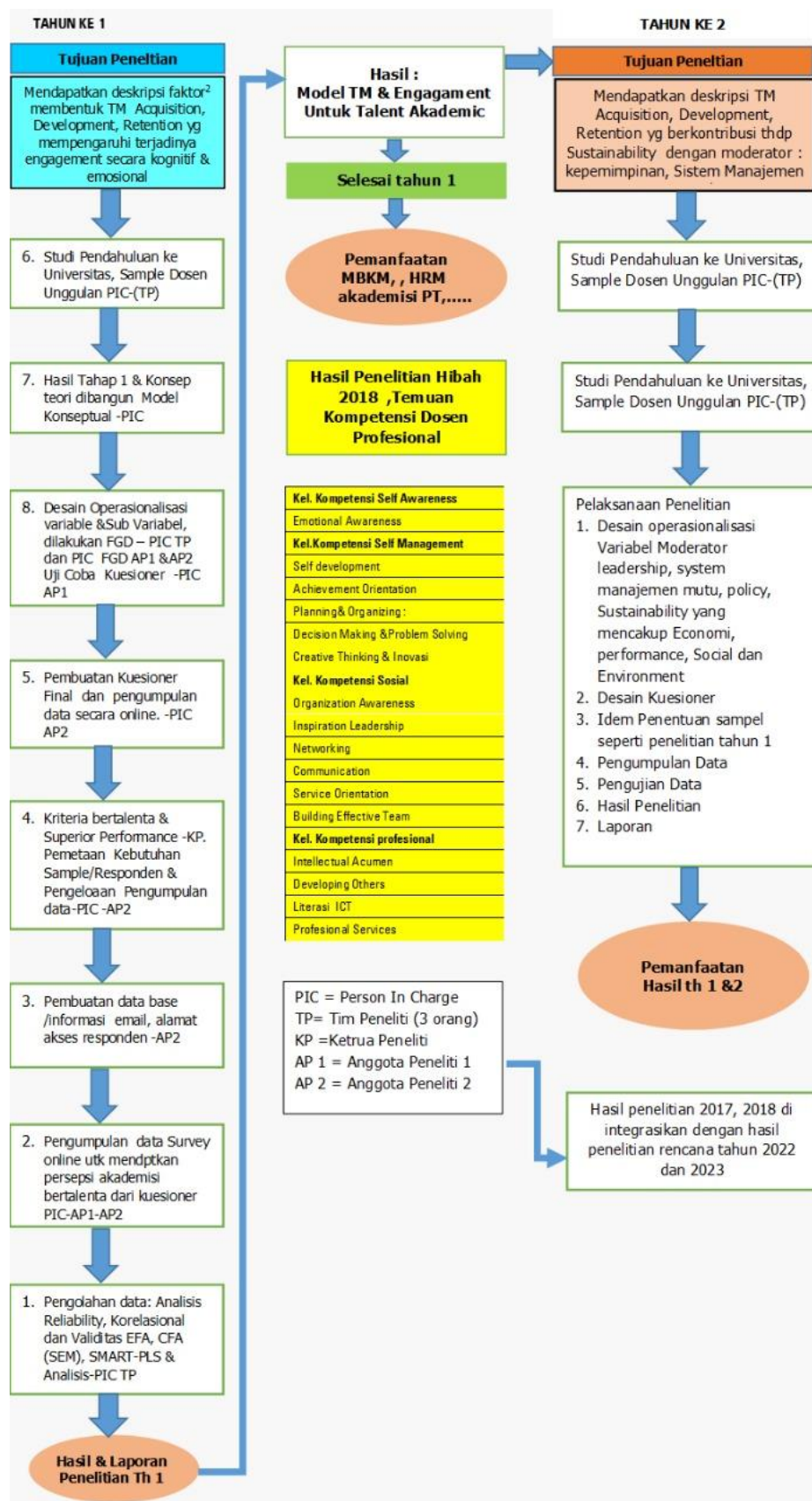
Target tahun ini dengan fokus membuat model management talent di PT dapat terbit di jurnal internasional bereputasi. Selanjutnya akan menambahkan dampak dari gender dan akreditasi PT pada model management talent dan diharapkan dapat menghasilkan satu artikel yang direncanakan terbit pula di jurnal internasional bereputasi.

Berdasarkan roadmap peneliti yang tercermin pada Gambar 13, menjelaskan untuk tahun 2022-2023 peneliti masih menyelesaikan model Management Talent untuk akademisi.



Gambar 13. Roadmap Penelitian

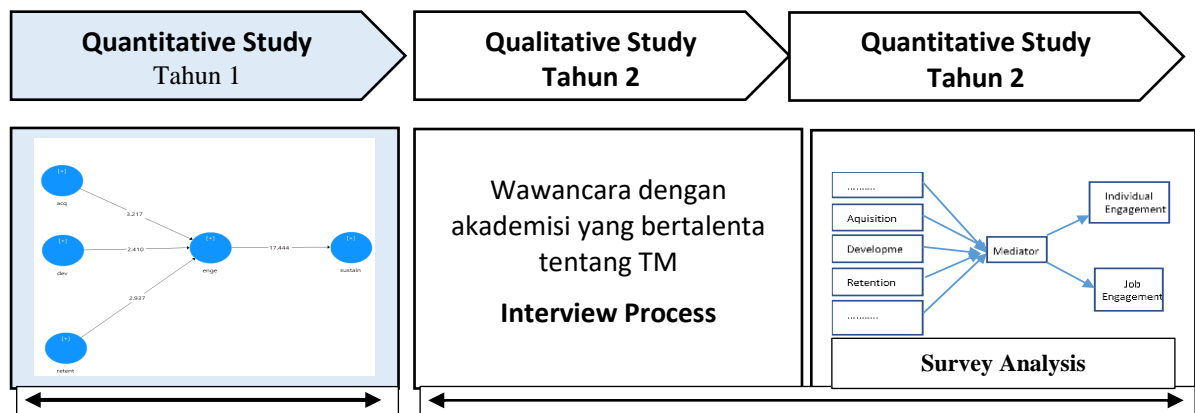
Sesuai tahapan penelitian kami diproposal, tahun 1 dan tahun 2 direncanakan mendapatkan gambaran TM acquatition, development, dan retention yang dikaitkan dengan sustanaibility (Gambar 14).



Gambar 14. Tahap Penelitian

Rencana Penelitian Tahun 2 - Tahun 2023

Pada tahun kedua, rencananya peneliti akan menambahkan metodenya dengan Mix Methode. Hal ini diperlukan karena permasalahan TM perlu penggalan teori yang lebih dalam yang akan diambil dari penelitian kualitatif ini.



Gambar 15. Rencana Penelitian Tahun Kedua (2023)

Hasil Studi Penelitian Kuantitatif Tahun 1: Manajemen Talenta yang didefinisikan terdiri dari Akusisi, Development dan Retention Talenta untuk akademisi PT dapat terbukti memberi kontribusi pada Keterikatan (*Job & Individual Engagement*) selanjutnya terbukti memberi kontribusi pada keberlanjutan PT yang merupakan bagian dari SDG's. Penelitian tahun 1 mengambil pendekatan Manajemen Talenta dari sisi Eksklusif yaitu memberlakukan Manajemen Talenta untuk akademisi yang bertalenta yang ditunjukkan dengan tingkat Jabatan minimum Lektor, telah mendapat sertifikasi pendidik profesional dan memiliki kinerja akademik yaitu publikasi yang terurut di SINTA Perguruan tingginya dilihat dari urutan awal. Dari analisis temuan bahwa Akademisi bekerja di PT merupakan "living Labs" untuk sustainability dengan kata lain terbukti bahwa akademisi bertalenta memiliki produktivitas lebih besar dan berkontribusi pada kinerja PT.

Studi Kualitatif

Studi kualitatif dilakukan dengan wawancara sampling sistematis. Wawancara pribadi dan Format tatap muka dengan menggunakan prinsip berdasarkan metode teknik wawancara, dikumpulkan dari perspektif responden dan dalam kata-katanya sendiri. Cerita-cerita dan kejadian mereka ingat adalah kehendak bebas mereka sendiri dan dalam kata-kata mereka sendiri. Metode wawancara ini terbukti efektif, kaya akan informasi. Dari rekaman, transkrip yang dibuat dan dilakukan analisis coding yang mendalam. Dari hasil wawancara dilakukan dengan analisis coding untuk mendapatkan kembali bagian manajemen talenta dan sub bagian Acquisition, Development dan Retention.

Kelompok sampel akademisi dibagi menjadi dua kategori yaitu akademisi yang efektif/sangat baik kinerjanya dalam tridharma dan kelompok akademisi yang berkinerja tri dharma rata-rata. Kedua sample dengan minimum jabatan akademik lektor dan telah tersertifikasi dosen. Lokasi penelitian adalah Perguruan Tinggi Swasta dibawah Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi yang dijadikan sample adalah PT yang terakreditasi Unggul atau A dan Sangat baik atau B untuk Jawa Barat dan DKI.

Dari hasil penelitian kualitatif akan mendefinisikan kembali Manajemen Talenta yang dapat menyebabkan terjadinya keterikatan akademisi secara Job maupun individual, baik keterikatan yang bersifat kognitif dan emosional.

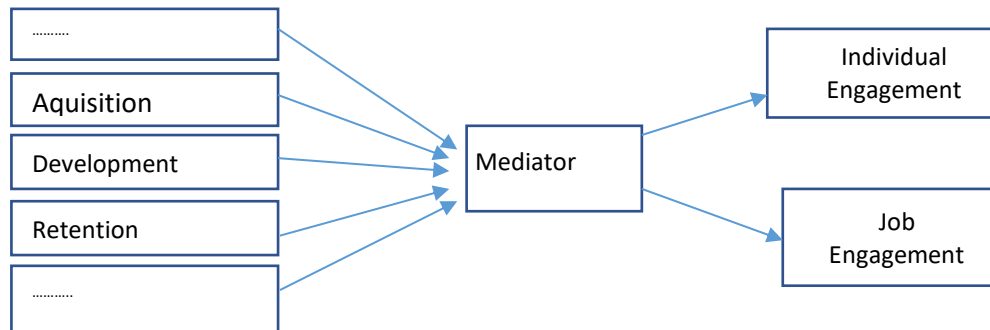
Dari hasil Penelitian Kualitatif disusun model Manajemen Talenta yang dapat memperkuat terjadinya Job engagement dan Individual engagement baik secara kognitif maupun emosional, definisi Manajemen Talenta serta variabel laten yang menyusun Manajemen Talenta serta manifestasinya dibangun kembali berdasarkan teori Manajemen Talenta.

Studi Kuantitatif

Dari hasil studi kualitatif dibangun kembali model talenta yang berkontribusi pada Engagement dengan Variabel Mediator ditetapkan berdasarkan konsep komitmen akademisi dan keterikatan terhadap PTnya. Tujuan menciptakan mediator ini untuk memahami lingkungan organisasi PT. Dimana lingkungan dan budaya organisasi bisa di jelaskan melalui analisis kuantitatif.

Metodologi yang digunakan kuantitatif dengan survey untuk memverifikasi prediksi model Manajemen Talenta. Dengan menyusun kuesioner dengan skala likert. Pengumpulan data dilakukan secara online maupun dengan

distribusi kuesioner (bila memungkinkan). Sampel dosen atau akademisi yang digunakan dalam penelitian ini tetap menggunakan dosen yang bertalenta artinya diasumsikan dengan jabatan akademik lector, telah tersertifikasi sebagai pendidik profesional dan memiliki kinerja tri dharma yang sangat baik, untuk penelitian dan publikasi dilihat dari urutan SINTA serta bidang ilmu bagi akademisi dipilih dari rumpun STEM (*Science, Technology, Engineering and Matematics*) dan sosial.



Gambar 16. Model Manajemen Talenta yang berkontribusi pada Keterikatan dengan Mediator

H. DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan kemajuan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

1. Taamneh AM, Taamneh M, Alsaad A, Al-Okaily M. Talent Management and Academic Context: A Comparative Study of Public and Private Universities. *EuroMed J Bus.* 2021 Nov;
2. Rudhumbu N, Maphosa C. Implementation of Talent Management Strategies in Higher Education: Evidence from Botswana. *J Hum Ecol.* 2015;49(1-2):21-32.
3. Mousa M. Talent management practices: perceptions of academics in Egyptian public business schools. *J Manag Dev.* 2019;38(10):833-46.
4. Budihardjo MA, Ramadan BS, Putri SA, Wahyuningrum IFS, Muhammad FI. Towards sustainability in higher-education institutions: Analysis of contributing factors and appropriate strategies. *Sustain.* 2021;13(12):1-14.
5. Kemenristekdikti. Statistik Pendidikan Tinggi (Higher Education Statistics) 2019 [Internet]. Pusdatin Kemenristekdikti. 2019. 1-239 p. Available from: http://www.mohe.gov.my/web_statistik/
6. Kusumastuti D, Suryaningprang A, Jusuf DI. The Benefits of Competency for Practicing Talent Management in Higher Education. *Int J Adv Sci Technol.* 2020;29(7):1556-67.
7. Daruka E, Pádár K. Talent Management of Academics: A Systematic Literature Review and Implications for Further Research in Hungary. *Deturope – Cent Eur J pf Reg Dev Tour.* 2019;11(3):110-37.
8. Kusumastuti D, Indriani D. Self Awareness , Self Management, Social and Professional Competencies Predicting Effective for Male and Female Academics in Higher Education. *Int J Econ Commer Manag United Kingdom* [Internet]. 2020;VIII(2):321-36. Available from: <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2020/02/8222.pdf>
9. Taamneh AM, Taamneh M, Alsaad A, Al-Okaily M. Talent Management and Academic Context: A Comparative Study of Public and Private Universities. *EuroMed J Bus.* 2021;(November).
10. Rudhumbu N, Maphosa C. Implementation of Talent Management Strategies in Higher Education: Evidence from Botswana. *J Hum Ecol.* 2015;49(1-2):21-32.
11. Riadi M. Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). 2017.
12. Lukman B, Prijono B. The Role of Leadership Style and Social Work Environment Toward Employee Engagement at Bank Mandiri Ujung Menteng Branch. *Manag Res Stud J.* 2022;3(1):10-24.
13. Budihardjo MA. Menuju Keberlanjutan di Perguruan Tinggi : Analisis Faktor Pendukung dan Strategi yang Tepat. 2021;

14. Chin WW. How to write up and report PLS analyses. In 'Handbook of Partial Least Squares'.(Eds VV Esposito, WW Chin, J Henseler and H Wang) pp. 655–690. Springer: Heidelberg, Berlin; 2010. p. 655–690–655–690.
15. Hair Jr JF, Hult GTM, Ringle C, Sarstedt M. A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage Publications; 2014.
16. Fornell C, Larcker DF. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *J Mark Res* [Internet]. 1981;18(1):39–50. Available from: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/002224378101800104>
17. Kock N. Using WarpPLS in E-collaboration Studies. *Int J e-Collaboration* [Internet]. 2010;6(4):1–11. Available from: <https://services.igi-global.com/resolvedoi/resolve.aspx?doi=10.4018/jec.2010100101>