



## Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan

Volume 5 Nomor 2 April 2023 Halaman 1319 - 1330

<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>

### Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Suci Hervina

Universitas Jambi, Indonesia

e-mail : [sucihervina4@gmail.com](mailto:sucihervina4@gmail.com)

#### Abstrak

Latar belakang penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Tujuan dari penulisan yaitu adalah untuk memastikan bagaimana manajemen bakat mempengaruhi kinerja guru. Mengetahui bagaimana self-efficacy mempengaruhi efektivitas guru adalah yang kedua. Ketiga, memahami bagaimana profesionalisme mempengaruhi kinerja guru. Dampak kepemimpinan terhadap kinerja guru merupakan faktor keempat. Kelima, memahami bagaimana pengaruh kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent management terhadap kinerja guru. Metode penelitian adalah sebuah survei kuantitatif. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, temuan dan analisis penelitian menunjukkan bahwa dengan koefisien determinasi sebesar 0,766, self-efficacy (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4) berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Hasil temuan menunjukkan bahwa sementara Manajemen Bakat (X1) berdampak kecil, Efikasi Diri (X2), Profesionalisme (X3), dan Kepemimpinan (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) yang berdampak pada efektivitas guru.

**Kata Kunci:** Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme, Kepemimpinan, Kinerja Guru.

#### Abstract

*The research background is to determine the effect of talent management, self-efficacy, professionalism and leadership on teacher performance. The aim of the paper is to ascertain whether talent management influences teacher performance. Knowing how self-efficacy influences teacher effectiveness is secondary. Third, understand how professionalism affects teacher performance. The impact of leadership on teacher performance is the fourth factor. Fifth, understanding how leadership, professionalism, self-efficacy, and talent management influence teacher performance. The research method is a quantitative survey. Based on simultaneous hypothesis testing, research findings and analysis show that with a determination coefficient of 0.766, self-efficacy (X2), professionalism (X3), and leadership (X4) have a major effect on teacher performance (Y) in public high schools in Rimbo Ilir District. The findings show that while Talent Management (X1) has a small impact, Self-Efficacy (X2), Professionalism (X3), and Leadership (X4) have a significant effect on Teacher Performance (Y) which has an impact on teacher effectiveness.*

**Keywords:** Talent Management, Self-Efficacy, Professionalism, Leadership, Teacher Performance.

Copyright (c) 2023 Suci Hervina

✉ Corresponding author :

Email : [sucihervina4@gmail.com](mailto:sucihervina4@gmail.com)

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4839>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

## PENDAHULUAN

Perkembangan hampir setiap bidang kehidupan modern telah diubah oleh sains dan teknologi. Kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan dengan upaya yang terencana, terarah, intens, efektif, dan efisien jika ingin menyelesaikan masalah di era globalisasi yang semakin ketat. Dalam konteks pendidikan, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu upaya penting untuk menghadapi persaingan global.

Kinerja seorang guru dapat ditingkatkan dengan kharisma, keterampilan sosial, keterampilan profesional, dan kemampuan mengajar mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan standar pengajaran, peningkatan standar pembelajaran di semua tingkatan, pengembangan kurikulum, perekrutan instruktur, pembelian bahan ajar, peningkatan standar sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan standar di sekolah. (Riyadi, 2017).

Meningkatkan manajemen talenta sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan akademik. Pengaruh manajemen talenta terdiri dari merekrut talenta terbaik, mempertahankan talenta terbaik, berinvestasi dalam pertumbuhan mereka, dan mengelola karier mereka (Ahmed, 2016). Rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian, retensi, dan pengembangan suksesi adalah tahapan dalam manajemen talenta. (Collings, 2009). Keberhasilan dalam manajemen talenta berpengaruh pada keberhasilan dan kinerja organisasi. Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Karina, 2020) (Damarasri, 2020), (Dixit, 2018), dan (Suhartanto, 2014) telah menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara manajemen talenta dengan kinerja pegawai atau karyawan. Misalnya, penelitian (Karina, 2020) menemukan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di The Jayakarta Bali. Penelitian lain oleh (Damarasri, 2020) (Dixit, 2018) juga menyatakan bahwa talent management berdampak positif pada kinerja karyawan secara umum. Selain itu, penelitian (Suhartanto, 2014) yang berpusat pada instruktur di SMK Muhammadiyah Kabupaten Boyolali menemukan bahwa profesionalisme, *self-efficacy*, dan talent management memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja instruktur. Namun, kepemimpinan tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini, namun memiliki dampak yang menguntungkan.

Sebagai kesimpulan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya dan kinerja guru pada khususnya (Sugiyono, 2014). Selain itu, unsur-unsur seperti profesionalisme dan *self-efficacy* membantu guru kinerja guru lebih baik (Muhammad, 2015). Kepemimpinan dan manajemen talenta adalah dua elemen eksternal yang berdampak pada kinerja guru. Sebuah pendekatan untuk memberdayakan orang untuk mencapai tujuan organisasi adalah manajemen talenta (Mangusho, 2015), Sedangkan kepemimpinan berperan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama guna mencapai hasil yang diinginkan.

Efikasi diri dan profesionalisme merupakan elemen internal yang mempengaruhi keberhasilan dalam penelitian ini. Menurut (Bandura, 1997), seseorang yang percaya pada kemampuannya sendiri akan menempatkan diri pada posisi terbaik Mereka akan terinspirasi untuk berusaha mengatasi kesulitan apa pun yang mungkin mereka hadapi untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sendiri (Hashemnejad, 2014) Komponen penting yang telah dikaitkan dengan pengaruh kinerja karyawan adalah *self-efficacy*. (Suharyadi & dkk, 2008). Sebaliknya, profesionalisme guru mengacu pada keahlian dalam metode pengajaran yang sukses karena pengetahuan pedagogis memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mengajar (Wang, 2011). Profesionalisme yang tinggi di antara guru diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, peningkatan kinerja guru diperkirakan akan dipengaruhi oleh profesionalisme yang lebih besar. (Cahyani, 2010).

Faktor eksternal dan internal tersebut di atas dipandang sangat penting dalam meningkatkan mutu sekolah, khususnya kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMAN 7 Tebo dan SMAN 20 Tebo dan SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo, menjadi tempat penelitian lapangan ini. Sementara SMAN 20 Tebo masih menggunakan kurikulum K13, SMAN 7 Tebo telah mengadopsi kurikulum mandiri untuk

kelas X dan kurikulum K13 untuk kelas XI dan XII pada tahun 2022. Jumlah staf pengajar (guru) di SMAN 7 Tebo sebanyak 35 orang dan 10 orang di SMAN 20 Tebo. Berdasarkan apakah sekolah tersebut unggul atau bermutu, dapat dinilai tingkat mutu satuan pendidikan; namun demikian, banyak variabel yang perlu mendapat perhatian khusus sebagai faktor kunci, salah satunya adalah tenaga pengajar guru di sekolah tersebut (Sudadio, 2016). Karena peran utama guru dalam meningkatkan standar pendidikan, Dalam sistem pendidikan, guru memegang posisi penting dan sangat strategis. 2017 (Ardiana, 2017). Dengan berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar, instruktur di SMAN 7 Tebo dan SMAN 20 Tebo bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas guru. Mereka adalah bagian penting dari keseluruhan sistem pendidikan.

Standar pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru. Jika seorang guru mengikuti visi, misi, tujuan, sasaran, dan tujuan pendidikan yang dikembangkan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dengan memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia di lembaga pendidikan maka ia dianggap berkualitas.

Penulis membandingkan temuan penelitian ini dengan penelitian lain sebelumnya. Penelitian saat ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin dan Arif di SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi, menyelidiki dampak motivasi kerja dan bakat terhadap kinerja guru. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan manajemen bakat secara signifikan meningkatkan kinerja instruktur SMAN 1 Karangjati di Kabupaten Ngawi.

Menurut penelitian (Jumari, 2013), budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar instruktur SMKN di Kecamatan Denpasar Selatan. berdasarkan regresi Y atas X untuk menguji hipotesis Berdasarkan pengujian hipotesis (regresi Y atas X), tentukan signifikansi dan linieritas hubungan antara kinerja guru (Y) dan *self-efficacy* (X). Efektivitas guru dipengaruhi oleh *self-efficacy*, menurut temuan penelitian. Menurut hasil penelitian tentang Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Kinerja Terhadap Karyawan Menggunakan Teknik Statistik, aspek manajemen talenta berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Katili, 2015).

Menurut penelitian (Fadzilah, 2006) Di PT. Area Pemasaran Sinae Sosro Semarang, analisis regresi digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap produktivitas staf penjualan. Kajian analisis pengaruh employee empowerment dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan bagian penjualan ini berjudul "Studi Kasus di PT. Sinar Sosro Marketing Area Semarang".

Di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar, penelitian oleh (Alwi, 2018) meneliti bagaimana profesionalisme dan motivasi guru mempengaruhi pembelajaran bersama. Berdasarkan analisis data dan validasi hipotesis, profesionalisme dan motivasi guru di SMAN 1 Pariangan berpengaruh baik dan signifikan terhadap prestasi akademik siswa.

(Anam, 2018) melakukan penelitian Variabel kepemimpinan dalam penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan analisis regresi. Pengaruh Kinerja Guru di Sekolah Teknik: Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

Keenam penelitian terdahulu yang disebutkan di atas memiliki beberapa kesamaan ciri dan prosedur penelitian dengan penelitian penulis, yang didukung oleh sejumlah penelitian lain. Lokasi dan jumlah variabel penelitian berbeda. Studi ini sangat penting karena, berdasarkan pengamatan awal mereka di kedua sekolah tersebut, penulis melihat pola di mana beberapa guru tidak ditempatkan di kelas yang paling cocok untuk mereka. Mereka juga memperhatikan bahwa beberapa guru mengeluhkan tingkat profesionalisme dan *self-efficacy* mereka, dan beberapa guru masih belum menggunakan teknologi. pendidikan yang maksimal. Selain itu, belum adanya struktur administrasi sekolah untuk melakukan pengawasan terhadap guru honorer sehingga kinerjanya belum maksimal. Dengan mengutip penelitian sebelumnya, penulis mencoba menunjukkan apakah talent management, *self-efficacy*, profesionalisme, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas guru.

Secara teoritis, penelitian bermanfaat bagi pertumbuhan manajemen sumber daya manusia pendidikan. sebagai cara belajar lebih banyak tentang efek kepemimpinan, profesionalisme, *self-efficacy*, dan manajemen

bakat pada efektivitas guru. Sarjana masa depan bisa mendapatkan keuntungan dan kemudahan dari menggunakan referensi dari penerapan ilmu manajemen, terutamadi bidang manajemen sumber daya manusia.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian survey kuantitatif. Guru menjadi subjek penelitian, sedangkan kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan prestasi belajar siswa menjadi objek penelitian. Lokasi penelitian ini adalah SMAN 7 Tebo dan SMA 20 Tebo. Di Kecamatan Rimbo Ilir Kabupaten Tebo yaitu di Jl. Apel Desa Karang Dadi (Blok C) dan Jl. Tepung Desa Sari Mulya (Blok F), merupakan lokasi penelitian. Sebelum mengumpulkan data kajian, dilakukan prasurvei untuk mengetahui fenomena yang terjadi saat ini dan untuk mengetahui jumlah guru di SMAN 7 Tebo. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 47 orang yang semuanya merupakan guru di SMAN 7 dan SMAN 20 Tebo. Mengingat besarnya jumlah penduduk.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Pada penelitian ini Informasi yang dikumpulkan didasarkan pada temuan observasi dan survei. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh subjek penelitian yaitu seluruh pengajar SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir akan ditampilkan hasil kuisioner. Sedangkan temuan akan didasarkan pada pengamatan yang tidak memihak yang dilakukan oleh peneliti terhadap instruktur yang dipekerjakan oleh sekolah menengah negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Sebanyak 47 responden digunakan dalam pengumpulan data.

Uji Validitas Kompetensi Manajemen Talenta (X1) Hasil uji validitas variabel manajemen talenta menunjukkan dari 31 item pertanyaan 30 dinyatakan valid dan 1 item tidak valid yakni pada item ke 6. Sehingga item yang bisa digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 item. Hasil uji validitas variabel self-efficacy menunjukkan bahwa 15 item pertanyaan dinyatakan valid dan 4 pertanyaan, khususnya pada item 3, 4, 13, dan 17, dan 18 dianggap tidak valid. Semua 26 item dinyatakan valid menurut hasil uji validitas variabel profesionalisme. Dari 29 item pernyataan variabel kepemimpinan, salah satu item 17 ditemukan tidak valid, sesuai dengan temuan uji validitas. Semua 30 item ditemukan valid sesuai dengan temuan uji validitas variabel kinerja guru.

Uji Reliabilitas manajemen talenta yang didapatkan melalui program SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket manajemen talenta 0,899 apabila melihat tingkat ketelitian dengan menggunakan patokan dari (Arikunto, 2013) dimana suatu angket dinyatakan reliabel apabila nilai  $r$  cronbach's alpha  $0,899 > 0,600$ , maka angket manajemen talenta bersifat reliabel.

**Tabel 1 Reliability Statistics Manajemen Talenta**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	32

Hasil uji reliabilitas untuk variabel efikasi diri yang didapatkan melalui program SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket efikasi diri 0,741, apabila melihat tingkat ketelitian dengan menggunakan patokan dari (Arikunto, 2013) dimana suatu angket dinyatakan reliabel apabila nilai  $r$  cronbach's alpha  $0,741 > 0,600$ , maka angket efikasi diri bersifat reliabel.

**Tabel 2 Reliability Statistics Efikasi diri (X2)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	20

Hasil uji reliabilitas untuk variabel profesionalisme yang didapatkan melalui program SPSS, Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket profesionalisme 0,933, apabila melihat tingkat ketelitian dengan menggunakan patokan dari (Arikunto, 2013) dimana suatu angket dinyatakan reliabel apabila nilai  $r$  cronbach's alpha  $0,933 > 0,600$ , maka angket profesionalisme bersifat reliabel.

**Tabel 3 Reliability Statistics Profesionalisme**

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	26

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan yang didapatkan melalui program SPSS, Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket kepemimpinan 0,933, apabila melihat tingkat ketelitian dengan menggunakan patokan dari (Arikunto, 2013) dimana suatu angket dinyatakan reliabel apabila nilai  $r$  cronbach's alpha  $0,933 > 0,600$ , maka angket kepemimpinan bersifat reliabel.

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	26

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja guru yang didapatkan melalui program SPSS, Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas angket kinerja guru 0,949, apabila melihat tingkat ketelitian dengan menggunakan patokan dari (Arikunto, 2013) dimana suatu angket dinyatakan reliabel apabila nilai  $r$  cronbach's alpha  $0,949 > 0,600$ , maka angket kinerja guru bersifat reliabel.

**Tabel 4 Reliability Statistics Kinerja Guru**

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	30

Pada uji grafik plot, dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal karena mengikuti atau mendekati garis diagonal, namun untuk lebih pasti harus dilakukan Salah satu contoh tes Kolmogorov-Smirnov. Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikan  $0,2156 > 0,05$  untuk uji normalitas. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa nilai residu terdistribusi secara normal, memungkinkan data untuk melanjutkan ke langkah analisis selanjutnya, yaitu regresi.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen memiliki hubungan yang linier (sig. Linearitas  $0,957 > 0,05$ ), sehingga memungkinkan untuk dilanjutkan dengan uji regresi berganda.

**Tabel 5 ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Unstandardized Residual * X_FIX	Between Groups	(Combined)	503.065	16	31.442	.991	.490
		Linearity	.092	1	.092	.003	.957
		Deviation from Linearity	502.973	15	33.532	1.057	.431
	Within Groups		951.517	30	31.717		

Total	1454.58	46			
	2				

Meninjau temuan studi mengungkapkan bahwa manajemen bakat memiliki dampak yang kecil terhadap efisiensi instruktur di SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig kinerja guru (Y) pada kompetensi manajemen bakat (X1) adalah 0,301 dan nilai t adalah -1,048. Akibatnya, jika  $\text{Sig. } 0,301 > 0,05$  dan  $-t \text{ hitung } -1,048 - t \text{ tabel } -2,01954$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sedangkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel, teacher efficacy (Y) dan talent management skills (X1), sebenarnya tidak memiliki hubungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas guru berdampak kecil atau tidak sama sekali terhadap manajemen bakat. Berlawanan dengan anggapan umum, talent management secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja instruktur di SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali. (Suhartanto, 2014).

Menurut temuan penelitian, guru di SMA Negeri Rimbo Ilir tampil lebih baik ketika merasa mandiri. Penelitian (Nurlina, 2010) menemukan hubungan yang substansial efikasi diri dan output pekerja di kantor KUA Kecamatan Tampan Pekanbaru. Temuan menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dan self-efficacy (X2) masing-masing memiliki nilai signifikan 0,016 dan nilai t-tabel 2,01954. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima. karena tingkat signifikansi statistik ( $\text{Sig. } 0,004 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung } 2,520 > t \text{ tabel } 2,01954$ ) menunjukkan bahwa self-efficacy (X2) berpengaruh besar pada kinerja Y.

Penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi, dengan koefisien determinasi sebesar 0,672. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme menyumbang 67,2% dari kinerja guru. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja seorang guru akan meningkat jika ia berperilaku lebih profesional.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan kontribusi sebesar 58,5% terhadap kinerja berdampak besar bagi guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Jika kepala sekolah memberikan arahan yang lebih baik, guru akan melakukan tugasnya dengan lebih efektif.

Jika nilai F estimasi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang disyaratkan (0,05) dan nilai F hitung (34,366) lebih tinggi dari nilai F tabel (2,44), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ), yang menyatakan bahwa kepemimpinan (X4), profesionalisme (X3), self-efficacy (X2), dan talent management (X1) bekerja sama secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Y), diterima.

Berdasarkan data penelitian dan hasil pengujian kedua hipotesis, signifikansi Kepemimpinan, profesionalisme, efikasi diri, dan manajemen bakat tidak memiliki hubungan dengan kinerja guru (Y), dan nilai F prediksi adalah 34,366. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) didukung karena nilai  $\text{Sig } 0,000 < 0,05$  dan nilai  $F \text{ hitung } 34,366 > F \text{ tabel } 2,44$ . Manajemen bakat (X1), self-efficacy (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4) diyakini bekerja sama secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Y).

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent management memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seorang guru untuk mengelola, rasa kemanjuran dirinya, tingkat profesionalismenya, dan tingkat kepemimpinannya semuanya berkontribusi pada keefektifannya. Dampak kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent management diperkuat dengan penelitian (Susanto, 2019).

### **Kontribusi Kompetensi Manajemen talenta terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Rimbo Ilir**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa talent management memiliki pengaruh yang kecil terhadap efisiensi instruktur di SMA negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig kinerja guru (Y) pada kompetensi manajemen bakat (X1) adalah 0,301 dan nilai t adalah -1,048. Hipotesis nol

(H0) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kinerja guru (Y) dengan kompetensi manajemen bakat (X1) diterima menggantikan hipotesis pertama yang ditolak. Temuan ini didukung oleh Sig. 0,301 > 0,05 dan -t hitung -1,048 - -t tabel -2,01954.

Temuan penelitian ini menyiratkan bahwa manajemen bakat kurang berdampak pada kemandirian guru karena menjadi lebih kompleks. B (Dewi, 2015) berlawanan dengan anggapan umum, manajemen bakat secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali (Susanto, 2019). Temuan penelitiannya mendukung klaim tersebut, menunjukkan bahwa talent management secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kinerja guru yang unggul tidak dapat dicapai hanya melalui talent management; *self-efficacy*, profesionalisme, dan kepemimpinan adalah komponen penting.

### **Kontribusi Efikasi diri terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Rimbo Ilir**

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa instruktur di SMA Negeri Rimbo Ilir bekerja lebih efektif ketika mereka merasa mandiri. Menurut penelitian (Dweck, 2006) efikasi diri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di kantor KUA Kecamatan Tampan Pekanbaru.

Nilai signifikan efikasi diri (X2) terhadap kinerja guru (Y) menurut hasil penelitian adalah sebesar 0,016, dan nilai t tabel sebesar 2,01954. Hipotesis kedua (H2) didukung dan hipotesis nol (H0) ditolak karena data menunjukkan bahwa *self-efficacy* (X2) memiliki pengaruh atau kontribusi yang signifikan terhadap X2 (Sig. 0,004 < 0,05 dan thitung 2,520 > ttabel 2,01954 ).

Salah satu komponen *self-knowledge* atau pengetahuan diri Efikasi diri merupakan komponen kunci diri dalam kehidupan sehari-hari. percaya diri dalam kapasitas seseorang untuk menyelesaikan tugas akan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat efikasi diri. *Self-efficacy*, menurut (Bandura, 1997), adalah gagasan bahwa seseorang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas berbagai keadaan dan peristiwa (Jumari, 2013). Marrison mengklarifikasi bahwa kecenderungan seseorang untuk mengambil langkah menuju pencapaian suatu tujuan dikenal sebagai efikasi diri. (Fadzilah, 2006).

Berdasarkan hasil dan analisis terhadap alat yang digunakan untuk membahas indikator *self efficacy*, SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi. Sebagian besar sikap dan karakter moral guru dalam melaksanakan tugasnya mendukung hal tersebut.

### **Kontribusi Profesionalisme terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Rimbo Ilir**

Hasil analisis penelitian ini yang dibuktikan dengan koefisien determinasi sebesar 0,672 menunjukkan bahwa sebagian besar pengajar SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme menyumbang 67,2% dari efektivitas guru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja seorang guru akan meningkat jika ia berperilaku lebih profesional.

Diketahui nilai sig profesionalisme (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 2,01954 berdasarkan output hasil penelitian pada tabel 4.18. Dengan demikian, hipotesis nol (H0) dibantah, dan hipotesis kedua (H2), yang menurutnya profesionalisme (X3) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja instruktur Y yang ditunjukkan oleh nilai Sig yang ditetapkan, diterima. T hitung 5,047 berbanding T tabel 2,01954 beda 0,000 < 0,05.

(Alwi, 2018) menemukan bahwa penelitian ini mengkaji hubungan profesionalisme guru dengan motivasi kerja dan keberhasilan belajar di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa profesionalisme guru di SMA Negeri 1 Pariangan berpengaruh positif.

Instruktur profesional perlu memiliki berbagai sifat dan kemampuan, termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Seorang guru hanya dapat

memfasilitasi proses pembelajaran yang baik jika dia akrab dengan mata pelajaran dan ide-ide yang dibahas. Menurut (Effendie, 1997) Keahlian pribadi guru merupakan aspek terpenting yang mempengaruhi seberapa baik mereka berfungsi dalam proses belajar mengajar di sekolah. Akibatnya, pendidik harus selalu bekerja untuk memperluas pengetahuan mereka agar memiliki pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana meningkatkan pembelajaran siswa. Seorang yang profesional akan melihatnya sebagai persyaratan daripada kewajiban. Akibatnya, seorang profesional dapat bekerja dengan nyaman (Sairin, 2002).

### **Kontribusi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir**

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa dengan koefisien determinasi sebesar 0,585 kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak pada 58,5% efektivitas guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan menentukan seberapa baik kepala sekolah memimpin.

Diketahui dari tabel 4.18 nilai tanda kepemimpinan (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah pada tabel 2.01954, dengan nilai 0.010. Disimpulkan bahwa kepemimpinan (X4) berpengaruh besar terhadap kinerja guru Y karena hipotesis kedua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak (Sig. 0,010 > 0,05 dan t hitung 2,716 > t tabel 2,01954). Kesimpulan analisis menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Rimbo Ilir sangat baik.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah telah mampu menilai kinerja guru, mendukung pengembangan profesional bagi guru, menilai kurikulum, dan menumbuhkan budaya akademik di sekolah. Menurut (Zekeri, 2004), kepemimpinan memainkan peran penting dalam seberapa baik kinerja organisasi serta seberapa baik pemimpin mengubah dunia dan membujuk orang lain untuk berbagi cita-cita mereka.

Di SMP Negeri Wonosari, Kabupaten Klaten, peneliti Roslena Septiana, Ngadiman, dan Elvia Ivada menemukan hubungan yang substansial antara kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah.

### **Kontribusi manajemen talenta(X<sub>1</sub>), efikasi diri (X<sub>2</sub>), profesionalisme (X<sub>3</sub>) dan kepemimpinan (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Rimbo Ilir**

Nilai F estimasi sebesar 34,366, dan signifikansi pengaruh kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent management terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,000. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa manajemen bakat (X1), efikasi diri (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y), ditunjukkan dengan F hitung 34,366 > F tabel 2,44 dan Sig 0,000 0,05.

Berdasarkan analisis teoritis dan hipotesis Dengan koefisien determinasi sekitar 0,76, bakat manajer (X1), kesadaran diri (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4) semuanya meningkat. berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Rimbo Ilir Daerah. Seperti bagaimana kinerja guru dipengaruhi oleh bakat manajemen (X1), self-efficacy (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4), karakteristik lain (di luar faktor kontrol penelitian) menyumbang 23,4% guru yang tersisa.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent management. Ini menyiratkan bahwa ketika keterampilan manajemen, self-efficacy, profesionalisme, dan kepemimpinan guru lebih tinggi, mereka mengalami lebih sedikit cedera. Penelitian (Susanto, 2019) berjudul “Pengaruh Talent Management, Self-Efficacy, Professionalism and Leadership Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Kabupaten Boyolali” menemukan bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja guru.

Secara khusus, penelitian Kajian “Pengaruh Talent Management dan Performance Self Efficacy Terhadap Karyawan Distributor Alat Berat Di Sulawesi Selatan” (Fatmasari., 2017) menunjukkan pengaruh yang cukup besar dari elemen-elemen tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lainnya.



Pada penelitian sebelumnya (Alwi, 2018) yang meneliti tentang pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja fisik guru, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Madrasah Aliyah Kota Banjar Jawa Barat. Studi lain yang setuju dengan yang satu ini adalah (Y) kinerja. Tujuan dari manajemen talenta dalam suatu organisasi adalah untuk membentuk posisi dan mempekerjakan talenta terbaik untuk posisi kritis sehingga ada kepastian mengenai ketersediaan talenta atau sumber daya terbaik, yang tentunya mempengaruhi kinerja. Manajemen talenta terkait dengan tata kelola anggota organisasi.

Keyakinan yang dimiliki seseorang dalam kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dikenal sebagai *self-efficacy*. Efikasi diri yang kuat adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan suatu tugas, mengeluarkan mengerahkan upaya yang diperlukan dan mengetahui bahwa tidak ada sesuatu pun di luar diri sendiri yang akan menghalangi mereka untuk tampil di tingkat yang diinginkan.

Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional adalah beberapa kualitas dan kemampuan yang membedakan guru sebagai profesional, sifat dan kemampuan ini membentuk profesionalisme guru. Seorang guru akan dapat berhasil memfasilitasi proses pembelajaran sehingga kinerjanya akan meningkat jika ia dapat menguasai materi dan konsep mata pelajaran yang diajarkannya.

Manajemen kepala sekolah juga memiliki dampak yang besar terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung argumen yang dibuat oleh (Pidarta, 1988) bahwa sejumlah faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, harapan staf, dan sikap staf, dapat mempengaruhi keberhasilan seorang guru sebagai seorang pemimpin. Seorang kepala sekolah harus mampu memotivasi guru untuk terus meningkatkan standarnya. Peningkatan efektivitas guru di sekolah akan dihasilkan dari kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Zakaria, 2013) Karena keterampilan kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk menjamin instruktur menjalankan tugas dan kewajibannya dengan profesionalisme dan kualitas tinggi.

## SIMPULAN

Terdapat beberapa temuan dan kesimpulan yang dapat ditarik tentang bagaimana kompetensi talent management, *self-efficacy*, profesionalisme, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. Yang pertama adalah bagaimana kecakapan manajemen bakat memengaruhi kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir tidak dipengaruhi oleh kemampuan manajemen talenta. Hasil ini berbeda dari studi sebelumnya, yang menunjukkan dampak yang baik dan signifikan dari kemahiran manajemen bakat terhadap kinerja guru di tempat lain. Yang kedua adalah bagaimana efikasi diri mempengaruhi kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Rimbo Ilir dipengaruhi secara signifikan oleh sense of self-efficacy mereka. Efikasi diri yang tinggi berdampak pada keyakinan diri guru dalam melaksanakan tugas dan merasa mampu memberikan kinerja yang diinginkan. Sikap dan karakter moral guru di SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir menunjukkan self efficacy siswa berada pada kisaran yang baik.

Ketiga, bagaimana profesionalisme mempengaruhi kinerja guru. Menurut hasil analisis, Di SMA Negeri Rimbo Ilir, profesionalisme guru berdampak besar terhadap kinerja guru. penguasaan keterampilan, termasuk yang berkaitan dengan pengajaran, kepribadian, masyarakat, dan tempat kerja dengan membedakan instruktur profesional. Peningkatan kinerja guru melibatkan peningkatan pengetahuan dan pemahaman mereka. Keempat, Berdasarkan hasil analisis, kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Rimbo Ilir dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memengaruhi kinerja guru dalam hal menilai kemandirian mereka, tumbuh secara profesional, mengevaluasi kurikulum, dan menciptakan budaya akademik di kelas. Kelima, Pengaruh Kepemimpinan, Self-Efficacy, Profesionalisme, dan Talent Management Terhadap Kinerja Guru. Selain itu, kepemimpinan, profesionalisme, self-efficacy, dan talent

1328 *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru - Suci Hervina*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4839>

management semuanya memainkan peran kunci dalam seberapa baik kinerja guru di SMA negeri di Kabupaten Rimbo Ilir. Bersama-sama, variabel-variabel ini menyumbang 76,6% dari varian kinerja guru, dengan variabel lain menyumbang 23,4% dari varian.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Dosen Pembimbing I Bapak Prof. Amirul Mukminin, S.Pd, M.Sc.Ed, Ph.D dan pembimbing II bapak Dr. Sofyan, M.Pd.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M. (2016). Application Of Agricultural Based Activated Carbons By Microwave And Conventional Activations For Basic Dye Adsorption: Review. *Journal Of Environmental Chemical Engineering*, 4(1), 89-99.
- Alwi, Idrus. 2018. Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif*. Volume 2 No. 2
- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan Nu Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*. Vol. 04. No. 01.
- Andayati, D. (2012, Februari). Kantin Kejujuran Berbasis Teknologi Informasi. *Jurnal Teknologi Technoscientia*, 4(2), 128.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17, No. 02, Januari 2017 Issn: 1412-629x.
- Arifin, Z. (2012). Penelitian Pendidikan: Metode Dan Paradigma Baru. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki. (2007). Analisis Hubungan Antara Motivasi, Pengetahuan Kewirausahaan, Dan Kemandirian Usaha Terhadap Kinerja Pengusaha Pada Kawasan Industri Kecil Di Daerah Pulogadung. *Jurnal Usahawan*, 2(10), 1-8.
- Bernardin, H. J. (2001). *Human Resource Management*. Singapore : Mcgraw Hill Inc.
- Cahyani, N. D. (2010). Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, Vol.17. No.1, 10-23.
- Cherian, J. &. (2013). Impact Of Self Efficacy On Motivation And Performance Of Employees. *International Journal Of Business And Management*. 8(14), 80-88.
- Collings, D. G. (2009). Strategic Talent Management: A Review And Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Creswel, & Clark. (2011). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Damarasri, B. N. (2020). Talent Management And Work Motivation To Improve Performance Of Employees. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 1(4), 490-498.
- Dantes, & Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Daryanto. (2013). Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Delitasari, I., & Hidayah, N. (2017). Implementasi Pendidikan Entrepreneurship Di Sd Entrepreneur Muslim Alif-A Piyungan Yogyakarta. *University Research Colloquium*, 1-8.
- Dessler. (2013). *Human Resource Management*. England: Pearson Education.
- Dixit, S. &. (2018). The Impact Of Talent Management On Job Satisfaction And Employee Performance In Public Sector Banks Of Rajasthan. *International Journal Of Creative Research Thoughts (Ijcr)*.

- 1329 *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru - Suci Hervina*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4839>
- Djabidi, F. (2017). *Manajemen Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Intrans Publishing.
- Effendie, M.I. 1997. *Biologi Perikanan*. Yayasan Pustaka Nusantara. Bogor.
- Fadzilah, A. (2006). Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 3(1), 12–27.
- Farel, G., Ambiyar, Simatupang, W., Giatman, M., & Syahril. (2021). Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring Pada Smkdengan Metode Asynchronous Dan Synchronous. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3, 1185 - 1190. Retrieved From <https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index>
- Fatmasari. (2017). Pengaruh Talent Management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. 3(2), 89– 105.
- Fadzilah. 2006. Analisi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada Pt. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Volume 3, Nomor 1
- Fitrihana, N. (2017, Desember). Model Bisnis Kanvas Untuk Mengembangkan Teaching Factory Di Smk Tata Busana Guna Mendukung Tumbuhnya Industri Kreatif. *Jurnal Taman Vokasi*, 5(2). Retrieved From [Http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id/Index.Php/Tamanvokasi](http://Jurnal.Ustjogja.Ac.Id/Index.Php/Tamanvokasi)
- Fraenkel, J. R. (2007). *How To Design And Evaluate Research In Education*. Singapore: The Mcgraw-Hill Companies.
- Gary, Y. D. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* ( Budi Supriyanto, Penerjemah). Jakarta, Indeks.
- Given, L. M. (2008). *The Sage Encyclopedia Of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, Ca: Sage. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Gusti, & Bakhtaruddin. (2014). Peranan Perpustakaan Sekolah Dalam Meningkatkan Minat Baca Siswa Kelas V Sekolah Dasar Negeri No. 14 Laban Kecamatan Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Kearsipan*, 3(1).
- Hallinger. ( 2005). *Intructional Leadership And The School Principal: The Passing Fancy That Rfuses To Fade Away*, College Of Management. Mahidol University, Bangkok, Thailand.
- Haryani. (2018). Hubungan Antara Motivasi Guru Dengan Minat Baca Peserta Didik Di Smp Negeri 2 Pare Pare. *Uin*.
- Hasan, M. I. (2008). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hashemnejad, F. Z. (2014). The Relationship Between Self-Efficacy And Writing Performance Across Genders. *Theory And Practice In Language Studies*, 4(5), 1045–1052. <https://doi.org/10.4304/Tpls.4.5,1045-1052>.
- Jumari, Md.Yudana, Igg. A. Sunu. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. *Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Ganesha*.
- Katili, A. S, Dkk. (2015). Inventarisasi Tumbuhan Obat Dan Kearifan Lokal Masyarakat Etnis Bune Dalam Memanfaatkan Tumbuhan Obat Di Pinogu, Kabupaten Bonebolango, Provinsi Gorontalo. *Pros Sem Nas Masy Biodiv Indon*. 1 (1): 78-84.
- Koesuma, D. (2010). *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidika Anak Di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo.
- Kurniawati. (2013). Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Usaha Ekonomi (Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Mojokerto). *Jurnal Administrasi Publik*, 9(14), 1-4.
- Mangkunegara, A. P. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Pt. Refika Aditama, Bandung.

- 1330 *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru - Suci Hervina*  
DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4839>
- Mangusho, Y. S. (2015). Evaluation Of Talent Management On Employees Performance In Beverage Industr : A Case Of Delmonte Kenya Limited. *International Journal Of Humanities And Social Science*. 5(8), 191–199.
- Miskel, H. D. (2008). Educational Administration, Theory, Research, And Practice, Eight Edition. *New York Usa. Mc Graw Hill*.
- Pidarta, Made, Manajemen Pendidikan Indonesia, Cet. 1, Jakarta: Bina Aksara. 1988.
- Riyadi, S. &. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Dikota Pekalongan, Vol. 13
- Sairin, Sjafrin. 2002. Perubahan Sosial-Masyarakat Indonesia Perspektif Antropologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sareen, P. D. (2016). Study Of Talent Management And Its Impact On Performance Of Organizations. *Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 18(12), 66-73.
- Sudadio. (2016, Februari). Implementasi Model Pembelajaran Berbasis Entrepreneurship Dalam Rangka Pembentukan Jiwa Entrepreneur Pada Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fkip Untirta. *University Of Sultan Ageng Tirtayasa*, 1(1), 1-10.
- Sudarijati, &. S. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bdp Bogor. *Jurnal Visionida, Volme 5 Nomor 1 Juni 2019*.
- Sudjana, N. (2010). Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. (Cet. Xv). *Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya*.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suhartanto, D. (2014). Metode Riset Pemasaran. *Bandung : Alfabeta*.
- Suharyadi, & Dkk. (2008). *Kewirausahaan, Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Muda* . Jakarta: Salemba Empat.
- Sukmadinata, N. S. (2003). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyowati, E., Prasetya, T. B., & Widyastuti, N. (2017). Potret Kemitraan Toko Modern Berjejaring Dengan Umkm Lokal Di Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu 2017 Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta*.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta. *Raja Grafindo Persada*.
- Teguh Susanto. 2019. Teori Belajar Dan Pembelajaran. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyono. (2012). *Belajar Dan Pembelajaran*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Wahid, I. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 Hlm 156-163*, 4. Retrieved From [Https://Media.Neliti.Com](https://Media.Neliti.Com) > Media > Publications
- Wang, C.-Y. D.-W. (2011). Reference Effects On Revisit Intentio Involvement As A Moderator. *Taylor & Francis Group Llc*.
- Zakaria, E. (2013). The Effect Of Van Hiele's Phase Of Learning Geometry On Students' Degree Of Acquisiton Of Van Hiele Levels. *Procedia Social And Behavioral Sciences*. (Hlm. 251 – 266). Elsevier
- Zekeri, A.A. (2004). College Curriculum Competencies And Skills Former Students Found Essential To Their Careers. *College Student Journal*, 38, 412-422.