

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA
GURU DI SMAN 7 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Fithri Mahisha

NIM. 200206006

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH**

2024 M / 1446 H

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA GURU DI
SMAN 7 BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK) Universitas Islam
Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Sebagai Beban Studi Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam

Oleh:

Fithri Mahisha

NIM. 200206006

Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Disetujui Oleh

جامعة الرانيري

AR-RANIRY
Pembimbing Skripsi

Fatimah Ibda

Dr. Fatimah Ibda, M.Si.

NIP. 197110182000032002

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA GURU DI
SMAN 7 BANDA ACEH**

Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dan Dinyatakan Lulus serta
Diterima sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/ Tanggal:

Selasa, 13 Agustus 2024
8 Safar 1446 H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Fatimah Ibda, M.Si., Ph.D
NIP. 197110182000032002

Sekretaris,

Dr. Murni, M.Pd
NIDN. 2107128201

Penguji I,

Dr. Sri Rahmi, M.A
NIP. 197704162007102001

Penguji II,

Neliraharti, S.Pd.I., M.Pd.
NIP. 198112052023212021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh R. Y



Prof. Safrul Mufid, S.Ag., MA., M.Ed. Ph.D
NIP. 197301021997031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fithri Mahisha

Nim : 200206006

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas/prodi : Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini saya :

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 13 Agustus 2024

Saya Menyatakan

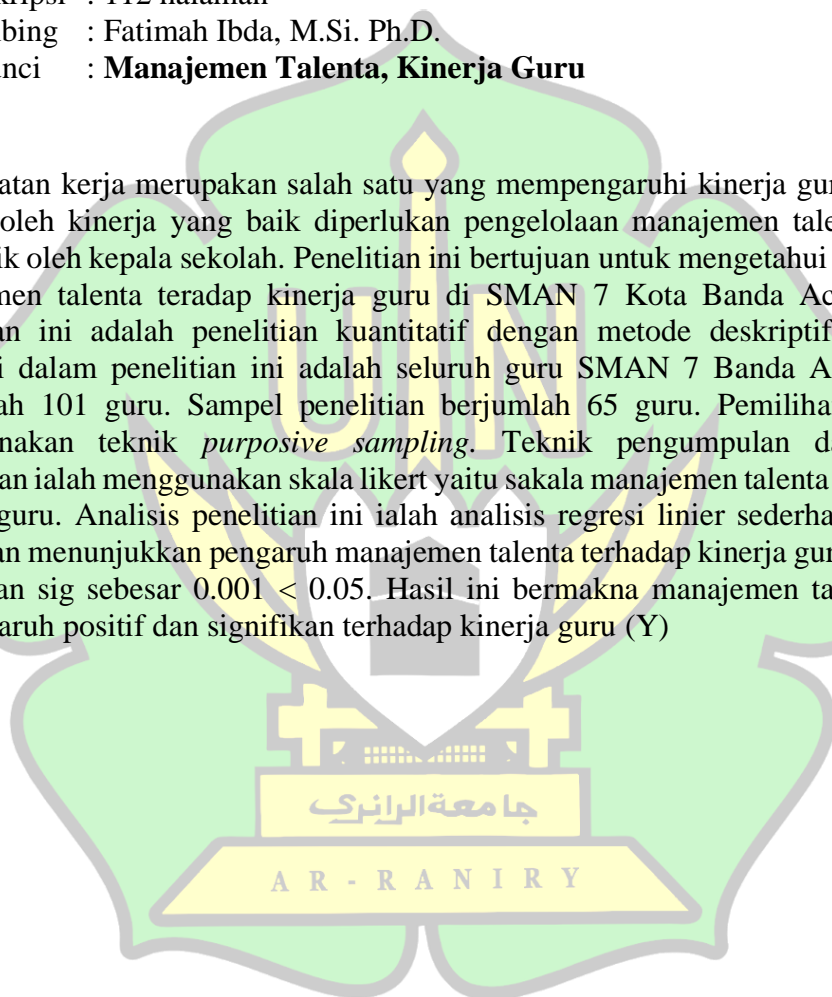


Fithri Mahisha
Fithri Mahisha
Nim. 200206006

ABSTRAK

Nama : Fitri Mahisha
NIM : 200206006
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Judul : Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru di SMAN 7 Banda Aceh
Tebal Skripsi : 112 halaman
Pembimbing : Fatimah Ibda, M.Si. Ph.D.
Kata Kunci : **Manajemen Talenta, Kinerja Guru**

Penempatan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja guru. Untuk memperoleh kinerja yang baik diperlukan pengelolaan manajemen talenta yang baik oleh kepala sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Kota Banda Aceh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 7 Banda Aceh yang berjumlah 101 guru. Sampel penelitian berjumlah 65 guru. Pemilihan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah menggunakan skala likert yaitu skala manajemen talenta dan skala kinerja guru. Analisis penelitian ini ialah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru sebesar 3.404 dan sig sebesar $0.001 < 0.05$. Hasil ini bermakna manajemen talenta (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru di SMAN 7 Banda Aceh”** tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan tentu dengan adanya bimbingan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Mujibburrahman, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Prof. Safrul Muluk, S.Ag, M.A. M.Ed. Ph.D., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Wakil Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh beserta seluruh staf-stafnya.
3. Dr. Safriadi, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Sekretaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf-stafnya.

4. Dr. Fatimah Ibda, M.Si., selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan yang sangat berarti demi kesempurnaan skripsi ini.
5. Nurmayuli, M.Pd., selaku Dosen Wali yang telah membantu dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Erlawana, S.Pd, M.Pd., selaku Kepala Sekolah SMAN 7 Banda Aceh, beserta jajaran pendidik dan tenaga kependidikan SMAN 7 Banda Aceh yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian sehingga dapat membantu penulis dalam memberi dan melengkapi data untuk menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan dan partisipasinya semoga Allah memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak, dan semoga dapat bermanfaat untuk kita semua. Demikian juga penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan, maka dari itu penulis memohon kritik dan saran untuk perbaikan skripsi ini kedepannya.

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, 1 Agustus 2024



Fithri Mahisha

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan Kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis diberikan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan semangat dari orang-orang terdekat. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

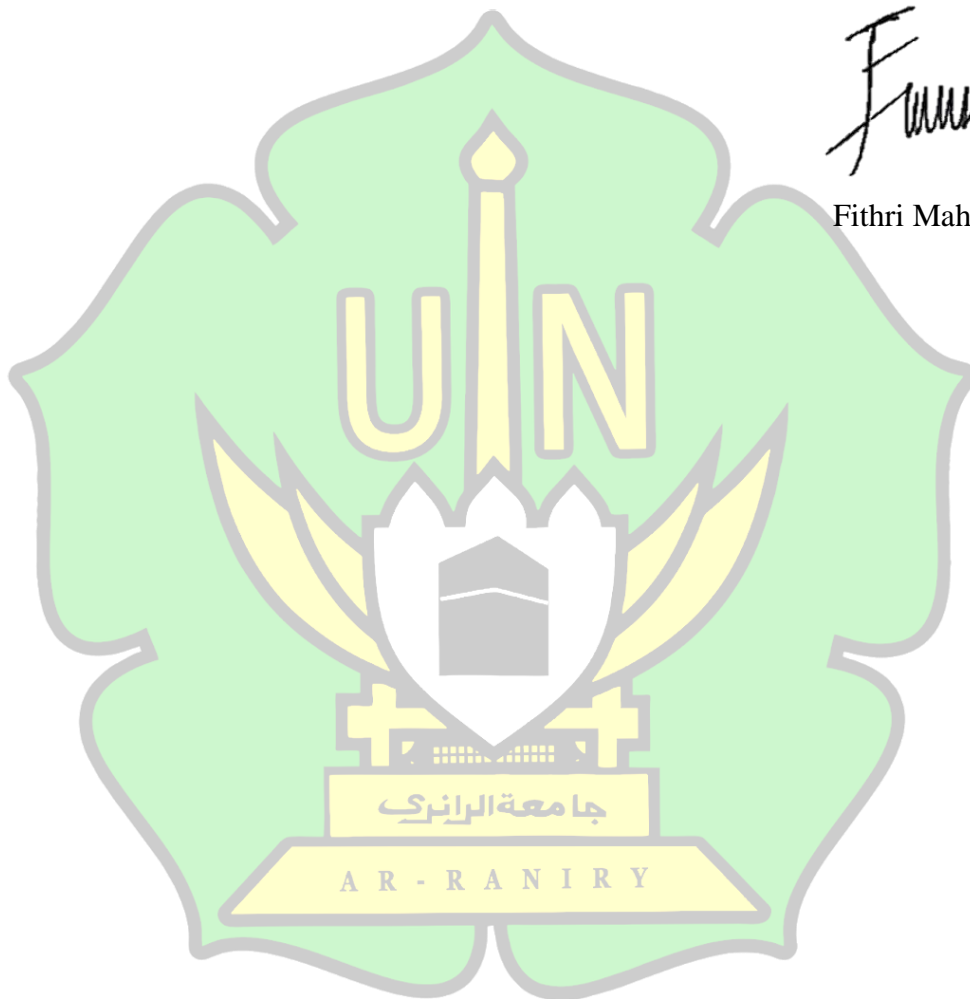
1. Kepada (Alm) Bapak Razali Ibnuyah selaku orang tua saya yang sudah meninggal ketika saya mau menempuh Pendidikan MAN kelas X. Semoga beliau bangga dengan perjuangan anaknya.
2. Kepada ibu saya, ibunda Nurhayani yang sudah memberikan kasih sayang, do'a, dan dukungan yang sangat besar kepada penulis, serta menjadi orang pertama sebagai pembela dalam hal apapun.
3. Kepada diriku sendiri yang mampu berjuang, berusaha, dan juga bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada abang Ahmad Ghifari Pradana, kakak Tsamara Balqis, kakak Sitti Keumala Fadhillah, bunda Asfi Raihani, papi Endang Satria, dan keluarga besar tercinta yang telah memberi dukungan doa yang tulus dalam menemani penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat dan teman-teman titik temu yang telah kebersamai dan memotivasi proses perjalanan skripsi ini hingga selesai.

6. Teman-teman seperjuangan prodi Manajemen Pendidikan Islam Angkatan 2020 yang telah memberikan saran dan motivasi kepada penulis.

Banda Aceh, 1 Agustus 2024



Fithri Mahisha



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Definisi Operasional.....	6
F. Kajian Terdahulu.....	7
BAB II KAJIAN TEORI	10
A. Talent Management (Manajemen Talenta)	10
1. Pengertian Manajemen Talenta	10
2. Aspek-Aspek Manajemen Talenta	11
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Talenta.....	12
4. Indikator Manajemen Talenta.....	14
B. Kinerja Guru	16
1. Pengertian Kinerja Guru.....	16
2. Kinerja Dalam Perspektif Islam	18
3. Aspek-Aspek Kinerja Guru	21
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	24
5. Indikator Kinerja Guru	26
C. Hubungan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru	28
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	34
1. Populasi	34
2. Sampel	34
3. Teknik Pengambilan Sampel	34
D. Langkah-Langkah Penyusunan Instrumen Penelitian	36
1. Penyusunan Instrumen Penelitian	36
2. Instrument Pengumpulan Data	37
E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	41
1. Administrasi Penelitian	41
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	41
3. Pelaksanaan Penelitian	42
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	46
F. Analisis Data	48
1. Uji Prasyarat	49
2. Uji Regresi Linier Sederhana	50
BAB IV HASIL PENELITIAN	52
A. Deskripsi Demografi	52
1. Profil Sekolah	52
2. Visi dan Misi Sekolah	53
B. Deskripsi Responden Penelitian	54
1. Jenis kelamin	54
2. Status Guru	55
3. Pelatihan Pendidikan	56
C. Uji Asumsi Klasik	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Linieritas	58
D. Uji Regresi Linier Sederhana	59
E. Pembahasan	64

BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	110



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner

Tabel 3.2 Sebaran Item Instrumen Manajemen Talenta

Tabel 3.3 Sebaran Item Instrumen Kinerja Guru

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Instrumen Manajemen Talenta

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Instrumen Kinerja Guru

Tabel 3.6 Kategori Reliabilitas Instrumen

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Talenta

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Tabel 4.1 Profil Sekolah

Tabel 4.2 Kategori Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3 Kategori Umur Responden

Tabel 4.4 Kategori Pelatihan Pendidikan

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas Manajemen Talenta dan Kinerja Guru

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

Tabel 4.7 Output Variabel Entered Removed

Tabel 4.8 Output Model Summary

Tabel 4.9 Output ANOVA

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Manajemen Talenta terhadap Kinerja Guru)

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. SK Pembimbing Skripsi**
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Universitas**
- Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan**
- Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian**
- Lampiran 5. Instrumen Penelitian**
- Lampiran 6. Kuesioner Penelitian**
- Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen (Uji Coba)**
- Lampiran 8. Hasil Uji SPSS Reabilitas Instrumen (Uji Coba)**
- Lampiran 9. Hasil Uji SPSS Validitas Penelitian**
- Lampiran 10. Hasil Uji SPSS Reabilitas Penelitian**
- Lampiran 11. Hasil Uji SPSS Regresi Linier Sederhana**
- Lampiran 12. Tabulasi Data**
- Lampiran 13. R Tabel Product Moment**
- Lampiran 14. T tabel**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan salah satu cara untuk melihat perkembangan sebuah perusahaan, maka dari itu kinerja merupakan hal yang sangat penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan.¹

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022, jumlah guru di Indonesia adalah sekitar 3,1 juta orang, yang terdiri dari 2,5 juta guru negeri dan 600 ribu guru swasta. Jumlah ini masih jauh dari kebutuhan ideal, yaitu sekitar 4,2 juta guru. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tiap tahunnya jumlah guru layak mengajar terus mengalami tren peningkatan. Guru layak mengajar menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007

¹ Rivai, Veithzal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. 2004. h. 309

didefinisikan sebagai guru yang telah memenuhi syarat kualifikasi akademik setara Diploma IV (D4) atau Strata I (S1) maupun lebih tinggi.

Pada tahun ajaran 2020/2021 jumlah guru layak mengajar di Indonesia mencapai 2.910.955 orang dengan persentase sebesar 95,78 persen. Jumlah ini meningkat 9,6 persen bila dibandingkan secara *year-on-year* dari tahun ajaran sebelumnya yakni sejumlah 2.654.945 orang. Peningkatan kelayakan mengajar pada guru yang terjadi secara signifikan ini merupakan pertanda bahwa kualitas pendidik di Indonesia semakin berkembang, meskipun belum dapat dikatakan cukup untuk mengindikasikan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.²

Faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja guru ialah motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, tanggung jawab terhadap tugas, lingkungan kerja, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, serta penempatan kerja yang tidak sesuai dengan bidangnya.³ Hal ini dapat terjadi pada saat perekrutan instruktur.

Rendahnya kinerja guru dapat berdampak signifikan terhadap manajemen talenta dalam sebuah institusi Pendidikan. Dampak-dampak tersebut meliputi kualitas pengajaran, motivasi siswa, pengembangan profesional, lingkungan sekolah, serta komunikasi dan kerja sama.⁴ Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui

² Diva Angelia, *Mengulik Statistik Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia*, 2022, Diakses Pada Tanggal 01 Juni 2024 dari Situs <https://goodstats.id/article/mengulik-statistik-guru-dan-tenaga-kependidikan-di-indonesia-JEZXq>

³ Cahyo Harry Sancoko, Rini Sugiarti, *Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*, Jurnal Pendidikan Rokania, 7 (1), 2022, h. 6

⁴ Zhang L., Liu Z., *The Impact of Teacher Performance on Student Achievement and School Management*, Journal of Educational Research and Practice, 7 (3), 2017. H. 45-60

peningkatan manajemen talenta. 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 karir mereka. Rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian, retensi, dan pengembangan suksesi adalah tahapan dalam manajemen talenta.⁵

Untuk menjadi sekolah unggulan, perlu ada perhatian khusus terhadap faktor-faktor menjadi sekolah unggulan. Salah satu faktor penting adalah tenaga pendidik (guru) dalam sekolah tersebut. Maka tidak salah jika dikatakan bahwa guru adalah kunci kemajuan pendidikan. Dalam menuju menjadi sekolah unggulan perlu memperhatikan beberapa faktor. Faktor dalam penelitian ini ialah manajemen talenta.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah manajemen talenta. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta berkaitan dengan upaya pengelolaan guru-guru yang memiliki potensi dan kualitas unggul dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi guru-guru berbakat, mengembangkan potensi mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan meningkatkan manajemen talenta, institusi pendidikan dapat memperbaiki kualitas pengajaran, meningkatkan retensi guru, dan mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik.

⁵ Suci Hervina, *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru*, Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 5 (2), 2023, h. 1320

Manajemen talenta adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan atau organisasi mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan atau organisasi dan posisi yang mendukung kompetensi inti organisasi. Manajemen talenta juga dapat dilakukan untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Dengan pengertian tersebut maka manajemen talenta dapat diartikan suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan (company future leader) dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan (unique skill and high strategic value).

Selain itu manajemen talenta dapat menjadi pendekatan strategis yang komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, mengembangkan dan mengalokasikan sumber daya manusia yang bertalenta untuk membantu kegiatan pencapaian kinerja terbaik dan organisasi.⁶ Memperhatikan penjelasan diatas, secara luas pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud oleh manajemen talenta dapat dimulai dari proses rekrutmen, penempatan guru, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan karir.

Taraf mutu satuan pendidikan bisa ditinjau berdasarkan apakah sekolah tersebut sebagai sekolah unggulan atau berkualitas, perlu adanya perhatian spesifik terhadap beberapa faktor sebagai faktor krusial, salah satunya merupakan tenaga pendidik (guru) pada sekolah tersebut. Guru merupakan salah satu komponen

⁶ Muhyi, Herwan Abdul., Muttaqqin, Zaenal dan Nurmalasari, Healthy. *HR Plan & Strategy*. Jakarta: Swadaya Group. 2016. h. 159

dengan posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan karena guru memiliki peran dominan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

Dari hasil observasi awal di sekolah, penulis menemukan fenomena adanya beberapa guru yang tidak ditempatkan sesuai dengan bidang yang dimiliki, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tenaga pengajar dalam beberapa mata pelajaran yang ada. Sehingga penempatan guru diluar bidangnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sekolah. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilaksanakan untuk melihat bagaimana manajemen talenta dipraktikkan dapat mempengaruhi kinerja guru. Untuk itu judul penelitian ini ialah “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 7 Kota Banda Aceh”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka, penulis perumusan masalah sebagai berikut “Apakah ada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Kota Banda Aceh?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian yaitu “untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Kota Banda Aceh”.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah referensi sebagai hasil pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat sebagai pedoman kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat menerapkan manajemen talenta yang baik di sekolah dengan cara berkreasi dalam proses belajar mengajar.

c. Bagi manajemen sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi peningkatan manajemen sekolah khususnya dalam meningkatkan kinerja guru.

E. Definisi Operasional

1. Menurut Sukco dan Fadilla, manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan, realisasi pengembangan diri secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara

optimal.⁷ Manajemen talenta adalah proses pengelolaan sumber daya manusia melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan penetapan bidang pekerjaan. Indikator manajemen talenta diantaranya Proses perekrutan dan seleksi, Proses orientasi, Proses manajemen kinerja, Proses pengakuan dan retensi, Proses pendidikan dan pelatihan, dan Proses pengembangan kaderisasi

2. Kinerja guru menurut Buhanuddin ialah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru.⁸ Kinerja guru merupakan pencapaian seorang guru pada suatu sekolah melalui hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam proses pengajaran. Indikatornya meliputi Perencanaan program kegiatan pembelajaran, Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan Evaluasi / penilaian pembelajaran.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Hilma Harmen dan Muhammad Tri Darma (2018) tentang “Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Pada Kantor Direksi Tanjung Morawa” hasil peneliti menunjukkan R^2 sebesar 0,756 yang berarti X_1 dan X_2 menjelaskan pengaruh terhadap variable Y sebesar 75,6%, serta uji stimulant sebesar 125,217 dengan f tabel 2,37 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya talent

⁷ Iwan Sukoco, A. Rijal Fadillah, *The Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In PT. Pindad (Persero) Bandung City*, Jurnal AdBispreneur, 1 (1), 2016. h. 87

⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, h. 1

managemen dan knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.⁹

Penelitian yang dilakukan Wina Nur Windi, Eeng Ahmad, dan Budi Santoso (2021) tentang “Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil peneliti menunjukkan talent management berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Sarlota Singerin, Beatrix Tomasila, dan Estin I. Maahury (2024) tentang “Hubungan Manajemen Talenta dengan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon)” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon dengan r_{hitung} sebesar 0,388 dan sig sebesar $0,038 < 0,05$.¹¹

Penelitian yang dilakukan Dita Purnama Sari, dan Hani Gita Ayuningtyas (2020) tentang “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung” hasil peneliti menunjukkan tingkat persentase manajemen talenta 79,80% dan persentase kinerja karyawan 82,95%

⁹ Hilhan Harmen, Muhammad Tri Darma, *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjong Morawa)*, Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen, Vol. 4. 2018

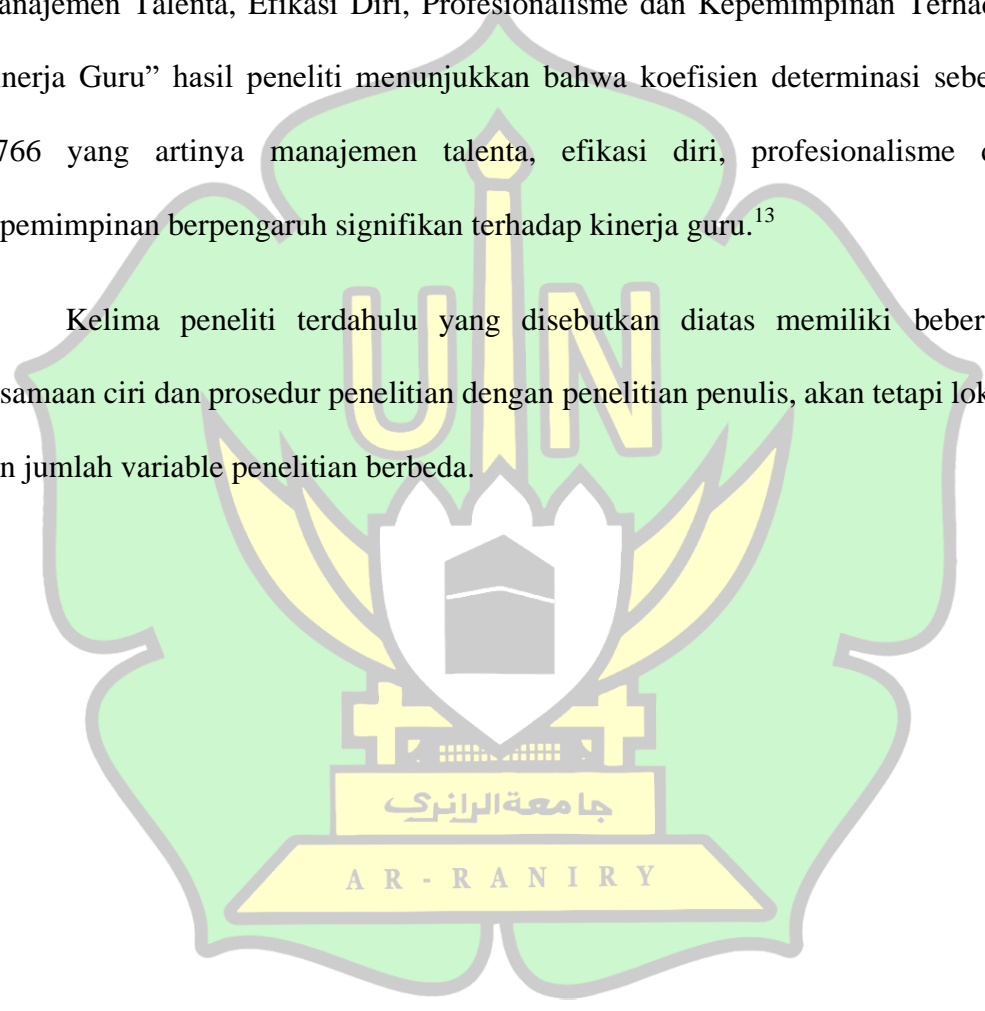
¹⁰ Wina Nur Windi, dkk. *Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Invertasi. Vol. 7. No. 3. 2021

¹¹ Sarlota Singerin, Beatrix Tomasila, Estin I. Maahury, *Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon)*, Jurnal Pendidikan: Kajian dan Implementasi, 6 (2), 2024

yang artinya manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung.¹²

Penelitian yang dilakukan Suci Hervina (2023) tentang “Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru” hasil peneliti menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,766 yang artinya manajemen talenta, efikasi diri, profesionalisme dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.¹³

Kelima peneliti terdahulu yang disebutkan diatas memiliki beberapa kesamaan ciri dan prosedur penelitian dengan penelitian penulis, akan tetapi lokasi dan jumlah variable penelitian berbeda.



¹² Dita Purnama Sari, Hani Gita Ayuningtyas, *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung*, e-Proceeding of Management, Vol.7. No.2, 2020

¹³ Suci Hervina, *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Vol.5. No.2, 2023

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Talent Management (Manajemen Talenta)

1. Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan aspek penting dalam organisasi yang berkaitan dengan tata kelola anggota organisasi dengan tujuan membentuk maupun mendapatkan talent terbaik untuk dapat mengisi posisi-posisi kunci di dalam organisasi. Pandangan mengenai manajemen talenta datang dari berbagai ahli, antara lain:

- a. Dessler mendefinisikan manajemen talenta sebagai proses perencanaan yang berorientasi pada tujuan dan terintegrasi, merekrut, mengembangkan, mengelola, dan memberi kompensasi kepada karyawan.¹⁴
- b. Menurut Sareen dan Mishra manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai proses merekrut, melatih, mengelola, mengembangkan, menilai, dan memelihara sumber daya yang paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang.
- c. Menurut Pella dan Inayati manajemen talenta adalah proses pengelolaan dan pendayagunaan talent yang ada di dalam organisasi untuk memberikan kepastian ketersediaan talent sesuai dengan kebutuhan

¹⁴ G. Dessler, *Human Resource Management*, England: Pearson Education Limited, 2013, h. 17

organisasi, baik aspek kompetensi inti organisasi maupun aspek kepemimpinan yang akan datang.¹⁵

- d. Menurut Kehinde manajemen talent adalah penerapan strategi atau sistem terpadu yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang denganketerampilan dan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan futur.
- e. Menurut Sukco dan Fadilla, manajemen talenta adalah cara pengelolaan talenta dalam organisasi secara efektif, perencanaan dan pengembangan, realisasi pengembangan diri secara maksimal dan pemanfaatan bakat secara optimal.¹⁶

Dalam penelitian ini, manajemen talenta mengikuti pendapat Sukoco dan Fadillah yang mana menyatakan penemuan manajemen talenta pada dunia modern saat ini dirasakan sangat penting. Sukoco dan Fadillah juga memiliki pemahaman yang sama yaitu dengan adanya manajemen talenta secara positif akan meningkatkan kinerja.

2. Aspek-Aspek Manajemen Talenta

Menurut Barkhuzein, manajemen talenta merupakan suatu konsep guna menarik, mengembangkan, serta mempertahankan karyawan bertalenta pada

¹⁵ Pella, Darmin A & Inayati, Afifah, *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011. h. 81

¹⁶ Iwan Sukoco, A. Rijal Fadillah, *The Analysis of Talent Management...*, 2016, h. 87

dunia bisnis yang saling bersaing satu sama lain. Barkhuzein juga menjelaskan jika manajemen talenta memiliki tiga aspek, yaitu sebagai berikut:¹⁷

- a. Talent Acquisition (Akuisisi Bakat), adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari, menarik, memperoleh, menilai, dan merekrut karyawan yang sesuai dengan jabatan yang di butuhkan sekarang dan masa yang akan datang.
- b. Talent Development (Pengembangan Bakat), adalah memberikan pelatihan serta pengembangan untuk karyawan sebagai upaya untuk membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan dan tujuan yang ingin dicapai.
- c. Talent Retention (Retensi Bakat), adalah sebuah cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam mempertahankan karyawan bertalenta agar tidak keluar dari perusahaan serta menumbuhkan rasa loyalitas pada karyawan bertalenta yang terdapat di perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Talenta

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen talenta dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri tertentu. Berikut adalah beberapa faktor umum yang dapat memengaruhi manajemen talenta, beserta contoh kutipan dan footnote yang mengacu pada penelitian yang mendukungnya:¹⁸

¹⁷ Rian Okta Ardiansyah, Edward, dan Sry Rosita, *Pengaruh Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) TBK-WITEL Jambi*, Magenta, 10 (1). 2021. H.33-41

¹⁸ Avolio, B. J., & Gardner, W. *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 2005, h. 315–338.

a. Kepemimpinan yang Kuat

Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung pengembangan bakat dan pertumbuhan profesional. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat secara positif terkait dengan praktik manajemen talenta yang efektif dalam organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah yang jelas, mendukung pengembangan individu, dan memfasilitasi kolaborasi dapat menciptakan lingkungan di mana manajemen talenta dapat berhasil.

b. Kebijakan dan Praktik SDM

Kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan dapat membentuk landasan bagi manajemen talenta yang efektif. Praktik-praktik sumber daya manusia yang menekankan inklusivitas, keadilan, dan pengembangan karyawan telah terbukti memiliki dampak positif pada manajemen talenta. Implementasi kebijakan-kebijakan seperti pembinaan karier, program pengembangan karyawan, dan sistem penilaian kinerja yang transparan dapat membantu organisasi dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang berharga.¹⁹

¹⁹ Huselid, M. A. *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance*. *Academy of Management Journal*, 38(3), (1995), h. 635–672.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung inovasi, pembelajaran, dan pertumbuhan dapat mempengaruhi bagaimana manajemen talenta diimplementasikan dan dipraktikkan. Budaya organisasi yang menekankan inovasi, pembelajaran berkelanjutan, dan keberagaman dianggap sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung manajemen talenta yang efektif. Organisasi dengan budaya yang terbuka terhadap perubahan dan peningkatan berkesinambungan memiliki kemungkinan lebih besar untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang berkualitas."

4. Indikator Manajemen Talenta

Menurut Pella dan Inayati, proses manajemen talenta tertuang dalam kerangka manajemen talenta yang disusun dalam beberapa indikator. indikator tersebut meliputi berbagai proses, antara lain:²⁰

- a. Proses perekrutan dan seleksi, meliputi upaya yang dilakukan organisasi dalam mengidentifikasi keterampilan teknis, kompetensi, komitmen, karakter dan berbagai unsur talenta lain yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, untuk selanjutnya melakukan pencarian dan seleksi atas sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria tersebut
- b. Proses orientasi, berkaitan dengan program organisasi dalam menyambut talenta baru yang masuk ke organisasi melalui pengenalan formal dan informal untuk dapat memperkenalkan organisasi kepada

²⁰ Pella, Darmin A & Inayati, Afifah, *Talent Management ...h. 92*

talenta baru tersebut, sehingga dapat segera memberikan hasil dan kontribusi kepada organisasi.

- c. Proses manajemen kinerja, berkaitan dengan upaya dan cara yang dilakukan organisasi dalam hal pengelolaan kinerja keseluruhan bagian dari organisasi, untuk memastikan tiap bagian tersebut memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan nilai perusahaan secara maksimal dan konsisten.
- d. Proses pengakuan dan retensi, meliputi upaya yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi dan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap talenta-talenta dalam organisasi melalui pemberian insentif atau imbalan, sehingga talenta-talenta tersebut bertahan dan tetap berusaha memberikan kontribusi secara maksimal.
- e. Proses pendidikan dan pelatihan, berkaitan dengan upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan kesempatan dan fasilitas kepada talenta yang berada dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan melalui program-program pengembangan dan pelatihan yang memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perubahan lingkungan bisnis.
- f. Proses pengembangan kaderisasi, berkaitan dengan upaya organisasi untuk menjaga ketersediaan talenta-talenta yang akan mengisi posisi penting dalam organisasi. Pengembangan kaderisasi meliputi kegiatan investasi dan pengembangan kemampuan talenta yang ada dalam

organisasi untuk dapat memiliki kualifikasi sebagai pemimpin atau komponen inti dalam organisasi di masa depan

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (bahasa Inggris) yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam Supardi kata *performance* memberikan tiga arti yaitu: (1). Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau mobil yang sangat cepat. (2). Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “*Folk dance performance*” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3). Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “*in performing his/her duties*” atau dalam pelaksanaan kewajibannya.

Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.²¹Dari pendapat-pendapat di atas

²¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo, 2014), h. 45

dapat disimpulkan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Sedangkan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya terdiri dari: perencanaan, pelaksanaan, penilaian/evaluasi, hubungan dengan siswa, program pengayaan dan program remedial.²²

Bernardin dan Russel berpendapat "*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during time period*"²³ Kinerja atau prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Smith dalam Mulyasa menyatakan bahwa Kinerja adalah: *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja.²⁴

Menurut Wibowo kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian cara mengerjakan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.²⁵ Kinerja guru ialah hasil kerja

²² <http://lpmp.wordpress.com> diakses tanggal 6 Desember 2023

²³ <https://wandhie.wordpress.com>, diakses tanggal 6 Desember 2023

²⁴ E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h. 136.

²⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi 5*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2017. h. 7

yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan Pendidikan.²⁶

Dalam penelitian ini kinerja guru mengikuti pendapat Wibowo yang mana penerapan kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas Pendidikan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar.

2. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam, banyak ahli yang memiliki pandangan yang beragam, namun saling menyempurnakan. Salah satunya, secara etimologi sebagaimana ditegaskan oleh Umar Fahmi, yang memaknai kinerja sebagai kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugasnya agar mendapatkan keridlaan dari Allah swt.1 Hal itu dikuatkannya dengan merujuk surat at-Taubah 105 yang menegaskan firman Allah SWT sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS, Taubah : 105).²⁷

Secara terminologis, kinerja dalam pandangan Islam dimaknai pula sebagai proses kesungguhan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri,

²⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2018. h. 102

²⁷ Kementerian Agama, RI., *Al Qur'an dan Terjemah Dilengkapi Panduan Waqa dan Ibtid'*, Jakarta: Suara Agung, 2018. h. 203.

keluarga, masyarakat dan instansi/perusahaan dengan dilandasi oleh nilai-nilai keislaman, baik menyangkut nilai syariat maupun akhlak.²⁸ Hal tersebut selaras dengan pandangan al-Qur'an dalam surat Al-An'am:135 yang menegaskan:

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ
إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (QS: Al-An'am:135)

Kitab Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini mengandung ancaman yang keras dan peringatan yang tajam dalam menjalankan suatu pekerjaan agar senantiasa selaras dengan aturan syariat, sekaligus bernilai kebaikan, tanpa harus merugikan pihak lainnya.

Ciri kinerja dalam pandangan Islam pada konteks ini memiliki ciri-ciri antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Baik dan manfaat

QS. An-Nahl: 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan

²⁸ Umar Fahmi. Etos Kerja dalam Islam dan Relevansinya dengan SDM Unggul, Edukasia, Vol.2, 2018., h. 9

Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (QS. An-Nahl:97)

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa janji Allah ini ditujukan kepada orang yang beramal saleh. Yang dimaksud amal saleh ialah amal perbuatan yang mengikuti petunjuk Kitabullah dan Sunnah Nabi, bahwa amal yang dilakukannya itu merupakan amal yang diperintahkan serta disyariatkan oleh Allah SWT. Maka Allah berjanji akan memberinya kehidupan yang baik di dunia dan akan memberinya pahala yang jauh lebih baik kelak di akhirat. Pengertian kehidupan yang baik adalah kehidupan yang mengandung semua segi kebahagiaan dari berbagai aspek. Telah diriwayatkan dari Ibnu Abbas dan sejumlah ulama, bahwa mereka menafsirkannya dengan pengertian rezki yang halal lagi baik.

b. Al-Itqan atau kemantapan dan perfectness

Kualitas kerja yang iqtan merupakan melakukan sebuah pekerjaan harus yang berkualitas. Allah telah menjanjikan memberikan rahmatnya bagi setiap orang yang bekerja secara iqtan, yakni dengan mencapai standar yang ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan skill yang optimal dari setiap orang. Hal ini selaras dengan pandangan Rasulullah saw yang menegaskan: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan Itqan/sempurna.” (HR. Thabrani)²⁹

²⁹ Siwi Tri Puji, www.republika.co.id/berita/dunia-islam/hikmah/11/05/06/lkrbfx-ihсандan-itqanlah-dalam-mengemban-tugas. Diakses pada 18 Agustus 2024

Berdasarkan substansi hadis tersebut dapat disimpulkan bahwa itqan berarti mengoptimalkan hasil pekerjaan dengan jalan melakukan pekerjaan itu dengan sebaik - baiknya, bahkan sampai tahap sempurna, membuat atau mengerjakan sesuatu dengan sungguh- sungguh dan teliti, sehingga tertib, rapi, indah, dan berkesesuaian antara satu dengan yang lain dari tiap-tiap bagiannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan untuk bagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas dan semacamnya.

3. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Terkait kepentingan penilaian pada kinerja guru. Georgia Departemen Of Education sudah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian diperbaharui oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG). Beberapa aspek kinerja guru mencakup beberapa indikator penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan dalam tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yakni :³⁰

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam rencana program kegiatan pembelajaran

³⁰ Putri Larasati, *Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkalongan Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun*, Skripsi. Universitas Medan Area, 2022, h. 28-31

ialah tahap yang berkaitan dengan kinerja guru yang dapat dinilai dari cara penyusunan program pembelajaran. Kegiatan yang berkenaan dan dilakukan oleh guru yaitu mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dan silabus.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Dalam tahap ini, pelaksanaan Kegiatan pembelajaran merupakan inti dari penerapan pendidikan yang ditandai dengan adanya aktivitas pengelolaan kelas, penggunaan sumber belajar dan media belajar, serta penerapan metode juga strategi pembelajaran.

1) Pengelolaan kelas

Menciptakan suasana yang efektif didalam kelas merupakan sebuah kemampuan yang dilakukan oleh seorang guru untuk mewujudkan proses pembelajaran yang kondusif juga sebagai salah satu bentuk perwujudan terhadap syarat sebagai seorang guru dalam tahap pengelolaan kelas. Sedangkan kinerja guru terhadap tingkat kedisiplinan akan nampak ketika ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melihat pelaksanaan piket kebersihan, melakukan kegiatan absensi kehadiran sebelum memulai proses kegiatan pembelajaran serta tidak lupa membaca do'a dan memberikan pengarahan tempat duduk siswa.

2) Penggunaan media dan sumber belajar

Seorang guru tidak hanya berperan menggunakan media audio visual dan cetak, kemampuan seorang guru lebih ditekankan

dalam penerapan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar lingkungan sekolah seperti globe, peta dan gambar. Contoh di lapangan, guru dapat memanfaatkan berbagai macam alat atau media sebagai objek percontohan dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan pemahaman literasi juga numerasi bagi siswa.

3) Penggunaan metode pembelajaran

Dalam tahapan ini, seorang guru diharapkan mampu menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, mengingat banyak siswa yang memiliki minat sangat bervariasi sehingga seorang guru harus dapat memilah dan memilih metode pembelajaran yang tepat dan berkombinasi seperti menggunakan metode pembelajaran dengan cara berceramah lalu melangsungkan tanya jawab antar siswa, metode kombinasi antara diskusi dan tugas kelompok. Hal tersebut diberlakukan sebagai bentuk solusi atas minat belajar siswa yang cukup variatif sehingga dapat menghindari kejenuhan dalam diri siswa.

c. Evaluasi penilaian pembelajaran

Tahap ini mewajibkan seorang guru harus memiliki kemampuan dalam menetapkan beberapa rangkaian kegiatan yang akan dilakukan nantinya seperti : menentukan pendekatan dan metode evaluasi, penyusunan alat evaluasi, pengolahan dan peningkatan hasil evaluasi

yang meliputi mencakup kegiatan remedial sehingga dapat meninjau serta meningkatkan program pembelajaran. Dalam Depdiknas tertera bahwa penilaian hasil belajar mengajar ialah proses kegiatan dan penentuan metode yang ditunjukkan sebagai bentuk pengetahuan tercapai atau tidaknya sebuah tujuan dari proses pembelajaran yang telah berlangsung. Ketiga indikator diatas dapat menunjukkan kinerja guru tersebut bertujuan mengukur kinerja guru dalam menguasai dan menjalankan tugas pokoknya sebagai tenaga pendidik. Dengan demikian, semua guru mata pelajaran yang dapat menguasai kinerja dengan baik, dapat didedikasi memiliki tingkat kinerja yang tinggi sebagai seorang guru

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut *Tempe* adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedang menurut *Kopelman* kinerja ditentukan oleh empat faktor, yaitu lingkungan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Dengan demikian kinerja guru dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, ketrampilan, kemauan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pendidikan Soedijarto berpendapat “Untuk meningkatkan kualitas

pendidikan, pertama meningkatkan kualitas rekrutmen, pelatihan, kondisi sosial, dan kondisi kerja guru, mereka membutuhkan pengetahuan yang tepat, keterampilan, karakter pribadi, profesionalitas dan motivasi sesuai dengan tujuan rekrutmen guru

Pengertian tersebut bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan tergantung pada awal perekrutan tenaga guru, pelatihan dan pengembangan, perlu juga diperhatikan kondisi sosial dan keadaan pekerjaan para guru, sebab mereka membutuhkan/memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar guru-guru memiliki karakter pendidik yang baik, profesional, memiliki motivasi sesuai dengan tujuan pendidikan.

Guru yang memiliki kinerja baik sebagaimana mempunyai kriteria di atas juga harus dapat menjadi suri tauladan bagi peserta didik dan lingkungannya menuju perubahan pendidikan yang berkualitas.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat bervariasi dari lingkungan sekolah hingga karakteristik individu. Beberapa faktor yang signifikan meliputi:

1. Dukungan Administrasi Sekolah: dukungan dari kepala sekolah dan administrasi dapat mempengaruhi kinerja guru. Dukungan administrasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.³¹
2. Kondisi Lingkungan Kerja: Faktor-faktor seperti fasilitas fisik, ketersediaan sumber daya, dan keamanan lingkungan kerja juga

³¹ Hoy, W. K., & DiPaola, M. F. *The conceptualization and measurement of organizational justice: The case of educational administration*. *Educational Administration Quarterly*, 44(2), 2008. h. 197-230.

berperan dalam kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas guru.³²

3. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Guru yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional yang kontinu cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pentingnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru.³³
4. Dukungan Kolaboratif: Kolaborasi antar guru dan dukungan dari rekan kerja juga dapat memengaruhi kinerja. Kolaborasi antar guru dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan motivasi.³⁴

5. Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi kinerja guru melaksanakan tugas tugas pembelajaran yang di tunjukkan oleh indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran
- b. Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- d. Kemampuan melaksanakan penilaian
- e. Kemampuan melaksanakan program pengayaan
- f. Kemampuan melaksanakan program remedial.³⁵

Menurut Mulyasa kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru

³² Kozloff, M. D. (2009). *The effects of working conditions on teacher retention*. The School Community Journal, 19(2), 2009. h. 169-182.

³³ Strickland, D. G. *Teacher professional development and student achievement growth: A simultaneous investigation of the timing and dosage of mathematics coaching*. Teaching and Teacher Education, 36, 2013, h. 187-199.

³⁴ Sato, M., & Burns, A. *Collaborative practice in secondary school mathematics: A theoretical perspective*. Teaching and Teacher Education, 45, 2015. h. 83-93.

³⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Pres, 2013)h.40

dalam menjalankan tugasnya di tunjukkan oleh indikator indikator:

- a. Bekerja dengan siswa secara individual
- b. Persiapan dan perencanaan pembelajaran
- c. Pendaangunaan media pembelajaran
- d. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar
- e. Kepemimpinan yang aktif dari guru

Nana Sudjana indikator kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu;

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Evaluasi / penilaian pembelajaran³⁶

Mengukur kinerja guru, menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo menggunakan indikator indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan / ketepatan kerja
- c. Inisiatif dalam kerja
- d. Kemampuan kerja
- e. komunikasi³⁷

Indikator-indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya

³⁶ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Sina Baru, 2011) h.67

³⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Bandung :PT Remaja Rosdakarya, 2005),h.68

jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan oleh guru.

C. Hubungan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Manajemen talenta adalah pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berbakat dalam suatu organisasi. Dalam konteks pendidikan, manajemen talenta berkaitan dengan upaya pengelolaan guru-guru yang memiliki potensi dan kualitas unggul dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Dengan menerapkan praktik manajemen talenta yang efektif, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi guru-guru berbakat, mengembangkan potensi mereka, dan memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara manajemen talenta dan kinerja guru, institusi pendidikan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang efektif dalam mengelola talenta guru. Dengan meningkatkan

manajemen talenta, institusi pendidikan dapat memperbaiki kualitas pengajaran, meningkatkan retensi guru, dan mencapai hasil belajar siswa yang lebih baik.³⁸

Manajemen talenta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam konteks pendidikan. Berikut adalah beberapa dampaknya:

1. **Rekrutmen yang Efektif:** Manajemen talenta yang baik memungkinkan untuk rekrutmen guru yang berkualitas tinggi. Dengan proses rekrutmen yang baik, sekolah dapat menarik individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai untuk menjadi guru yang efektif.
2. **Pengembangan Profesional:** Program manajemen talenta dapat mencakup rencana pengembangan profesional yang terstruktur untuk guru. Ini termasuk pelatihan reguler, workshop, kursus, dan mentoring. Dengan memperkuat keterampilan dan pengetahuan mereka, guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran mereka.
3. **Pengakuan dan Penghargaan:** Manajemen talenta yang baik juga melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja yang baik. Ini bisa berupa penghargaan formal, promosi, atau insentif lainnya. Pengakuan semacam itu dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap pekerjaan mereka.
4. **Penempatan yang Tepat:** Manajemen talenta yang efektif memastikan bahwa guru ditempatkan sesuai dengan keahlian, minat, dan kebutuhan

³⁸ Sarlota Singerin, dkk, *Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja Guru (Studi Di SMA Negeri SIWALIMA Ambon)*, Jurnal Pendidikan: Kajian dan Implementasi, 6(2), 2024, h. 135-136

sekolah. Ketika guru merasa cocok dengan lingkungan dan tugas mereka, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja baik.

5. Retensi Guru: Manajemen talenta yang baik juga membantu meningkatkan tingkat retensi guru. Dengan memberikan dukungan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif, sekolah dapat mencegah kelelahan dan penurunan motivasi yang bisa menyebabkan guru meninggalkan profesi.
6. Pengukuran Kinerja: Manajemen talenta yang efektif juga melibatkan pengukuran kinerja guru secara teratur. Ini memungkinkan identifikasi area kekuatan dan kelemahan, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

Manajemen talenta yang efektif dalam konteks pendidikan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Dengan memperhatikan kebutuhan individu, menyediakan pelatihan yang tepat, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan, sebuah institusi pendidikan dapat membangun tim guru yang berkinerja tinggi dan berdedikasi." Secara keseluruhan, manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengembangan profesional yang tepat, dan mengakui kontribusi yang berharga dari para pendidik.

Hubungan manajemen talenta dan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa peneliti sebelumnya diantaranya ialah, penelitian yang dilakukan oleh Suci Hervina, hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan koefisien determinan sebesar 0,766, efikasi diri (X2), profesionalisme (X3), dan kepemimpinan (X4)

berpengaruh besar terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri di Kecamatan Rimbo Ilir.³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Sarlota Singerin, Beatrix Tomasila, dan Estin I. Maahury, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru SMA Siwalima Ambon dengan r_{hitung} sebesar 0,388 dan sig sebesar $0,038 < 0,05$.⁴⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Nuryasin, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati, Kabupaten Ngawi.⁴¹

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Banda Aceh.

³⁹ Suci Hervina, *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*, Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 5 (2), 2023

⁴⁰ Sarlota Singerin, Beatrix Tomasila, Estin I. Maahury, *Hubungan Manajemen Talenta...*, 2024

⁴¹ Arif Nuryasin, *Pengaruh Manajemen talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi*, Skripsi. 2021

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.⁴² Penelitian kuantitatif ini biasanya digunakan untuk meneliti populasi atau sampel, mengumpulkan data dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik.⁴³

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka-angka dan diolah menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, kemudian digunakan penulis untuk meneliti populasi tertentu yang pada umumnya diambil secara random dan hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Metode kuantitatif pun menjadi salah satu metode penelitian yang sudah cukup lama dan men-tradisi sehingga dinamakan sebagai metode tradisional. Untuk jenis penelitian ini, apabila dilihat dari manfaat yang telah dijelaskan penulis, maka jenis penelitian ini diklasifikasikan menjadi penelitian terapan (applied research). Penelitian terapan menurut Gay dalam buku

⁴² Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013, H. 13

⁴³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018, H. 225

Sugiyono yang berjudul *Metode Penelitian* merupakan kegiatan yang dilakukan dalam menerapkan, menguji, dan mengevaluasi suatu teori.⁴⁴

Penulis menggunakan salah satu dari beberapa cara pengumpulan data, yaitu menggunakan penyebaran kuesioner atau angket yang akan diisi oleh para guru. Alasan penulis penelitian kuantitatif dalam penelitian ini, karena penulis berupaya untuk mendapatkan pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Banda Aceh.

Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel X (manajemen talenta) dan variabel Y (kinerja guru) secara objektif. Kemudian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Pendekatan ini memungkinkan pengumpulan data yang dapat diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sehingga memberikan hasil data yang digeneralisasikan. Dengan menerapkan metode kuantitatif peneliti bisa mendapatkan data yang akurat, dengan berdasarkan fenomena yang dapat diukur.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian dengan batasan yang jelas dan keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti memilih lokasi pada SMAN 7 Kota Banda Aceh. Alasan peneliti

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014. H. 8

memilih lokasi tersebut karena sesuai dengan permasalahan yang ingin peneliti teliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pada SMAN 7 Kota Banda Aceh yang berjumlah 101 guru.

2. Sampel

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Sampel Menurut Sugiyono, sampel adalah sebagian dari populasi dengan ciri-ciri tertentu.⁴⁵ Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam penelitian penulis mengambil sampel 65 responden, dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut diharapkan dapat mewakili sebagai sampel penelitian.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, Menurut Sugiyono menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan

⁴⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2019
h. 127

dalam penelitian. Sugiyono menyatakan teknik *sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel, yang mana digunakan untuk menentukan sebuah sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Teknik *sampling* dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.⁴⁶

Menurut Sugiyono, *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi *sampling* sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, dan snowball.⁴⁷

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling* untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono mendefinisikan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁴⁸ Purposive sampling memiliki beberapa kategori, dalam penelitian ini peneliti mengambil kategori total population sampling yaitu meneliti seluruh populasi dengan karakteristik yang sama.

Pertimbangan tertentu dalam penentuan sampel penelitian ini ada 2 yaitu:

- a. Tenaga pendidik yang mengajar di SMAN 7 Banda Aceh.

h. 81

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2020.

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 2020. h. 84

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, 2020. h.85

- b. Sudah pernah mengikuti pelatihan pendidikan.

D. Langkah-Langkah Penyusunan Instrumen Penelitian

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

1. Penyusunan Instrumen Penelitian

Menurut Hadjar, dalam suatu penelitian tertentu, peneliti harus mengikuti langkah-langkah pengembangan instrument, yaitu:⁴⁹

- a. Mendefinisikan variabel.
- b. Menjabarkan variabel ke dalam indikator yang lebih rinci
- c. Menyusun butir-butir
- d. Melakukan uji coba
- e. Menganalisis kesahihan (validity) dan keterandalan (reliability)

Suryabrata berpendapat bahwa langkah-langkah pengembangan alat ukur khususnya atribut non-kognitif adalah:⁵⁰

- a. Pengembangan spesifikasi alat ukur
- b. Penulisan pernyataan atau pertanyaan
- c. Penelaahan pernyataan atau pertanyaan
- d. Perakitan instrument (untuk keperluan uji-coba)
- e. Uji-coba

⁴⁹ Ibnu Hadjar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada), 1996, h. 112

⁵⁰ <http://eprints.binadarma.ac.id/100051/1/TUGAS%204.pdf> Diakses 8 Desember 2023

- f. Analisis hasil uji-coba
- g. Seleksi dan perakitan instrument
- h. Administrasi instrument
- i. Penyusunan skala dan norma

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan langkah-langkah dalam penyusunan instrument berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Hadjar, dimana terdapat 5 langkah dalam penyusunan instrument yaitu mendefinisikan variabel, menjabarkan variabel ke dalam indikator yang lebih rinci, Menyusun butir-butir, melakukan uji coba, dan menganalisis kesahihan (validity) dan keterandalan (reliability).

2. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan proses peneliti mengumpulkan data untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian. Data merupakan sejumlah informasi dan bahan yang dapat memberikan gambaran suatu keadaan baik diperoleh dari data lapangan maupun jawab dari responden yang telah ditentukan pada saat penelitian.⁵¹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument pengumpulan data berupa angket (kuesioner).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun secara sistematis sesuai dengan tujuan

⁵¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013). H. 96

penelitian.⁵² Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang manajemen talenta dan kinerja guru.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah skala manajemen talenta dan skala kinerja guru. Aspek yang diukur variabel kemudian diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut diturunkan menjadi beberapa item pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*.

Adapun alternatif pilihan jawaban dalam penelitian ini memiliki 4 kategori pernyataan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1
Skor Alternatif Jawaban Kuesioner

Alternatif Jawaban	Jenis Pernyataan/ Bobot Nilai	
	Favorable (Pernyataan Positif)	Unfavorable (Pernyataan Negatif)
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Skor yang diberikan pada pernyataan favorable diberikan nilai Sangat Setuju (SS) = 4, Setuju (S) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Sedangkan untuk pernyataan unfavorable diberikan nilai Sangat Setuju (SS) = 1, Setuju (S) = 2, Tidak Setuju (TS) = 3, Sangat Tidak Setuju (STS) = 4.

⁵² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).
H.25

Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Skala Manajemen Talenta

Tabel 3.2
Sebaran Item Instrumen Manajemen Talenta

Variabel	Indikator	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Manajemen Talenta	Proses Manajemen Kinerja	1, 4, 8	3, 9	5
	Proses Pendidikan dan Pelatihan	2, 6, 10, 15	5, 7, 12, 13	8
	Proses Pengakuan dan Kaderisasi	11, 14		2
Total		9	6	15

Variabel manajemen talenta dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator diantaranya ialah: Indikator proses manajemen kinerja dengan kode item *favorable* nomor 1, 4, 8 dan kode item *unfavorable* nomor 3, 9, maka jumlah item indikator proses manajemen kinerja berjumlah 5 item. Indikator proses Pendidikan dan pelatihan dengan kode item *favorable* nomor 2, 6, 10, 15 dan kode item *unfavorable* nomor 5, 7, 12, 13, maka jumlah item indikator proses Pendidikan dan pelatihan berjumlah 8 item. Indikator proses pengakuan dan kaderisasi dengan kode item *favorable* nomor 11, 14 dan kode item *unfavorable* 0, maka jumlah item indikator proses pengakuan dan kaderisasi berjumlah 2 item. Total item *favorable* berjumlah 9 item dan total item *unfavorabel* berjumlah 6 item, maka total keseluruhan item variabel manajemen talenta berjumlah 15 item.

b. Skala Kinerja Guru

Tabel 3.3
Sebaran Item Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kinerja Guru	Perencanaan Program Pembelajaran Pelaksanaan	1, 9	2, 8, 13	5
	Kegiatan Pembelajaran Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran	3, 5, 6, 11	7, 10, 12	7
		15	4, 14	3
Total		7	8	15

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini juga menggunakan 3 indikator diantaranya ialah: Indikator perencanaan program pembelajaran dengan kode item *favorable* nomor 1, 9, dan kode item *unfavorable* nomor 2, 8, 13, maka jumlah item indikator perencanaan program belajar berjumlah 5 item. Indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan kode item *favorable* nomor 3, 5, 6, 11, dan kode item *unfavorable* nomor 7, 10, 12, maka jumlah item indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran berjumlah 7 item. Indikator evaluasi/ penilaian pembelajaran dengan kode item *favorable* nomor 15, dan kode item *unfavorable* nomor 4, 14, maka jumlah item indikator evaluasi/ penilaian pembelajaran berjumlah 3 item. Total item *favorable* berjumlah 7 item dan total item *unfavorable* berjumlah 8 item, maka total keseluruhan item variabel kinerja guru berjumlah 15 item.

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian agar memudahkan peneliti dalam pengambilan data dan melakukan penelitian yaitu di portal siacad Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Kemudian diserahkan kepada Kepala Dinas Pendidikan Aceh untuk mendapatkan surat rekomendasi penelitian. Setelah mendapatkan surat rekomendasi penelitian dari kepala Dinas Pendidikan Aceh, kemudian diserahkan kepada Kepala Sekolah SMA Negeri 7 Kota banda Aceh, sebagai bukti izin peneliti untuk melakukan penelitian kepada guru di SMA Negeri 7 Kota Banda Aceh.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat validitas dan reabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Pelaksanaan uji coba alat ukur berjumlah 30 guru SMA 'X'. setelah peneliti mendapat izin dan waktu yang telah disepakati dengan bagian pihak sekolah SMA 'X', kemudian peneliti melakukan pengambilan data uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan pada tanggal 17 Juli 2024 kepada guru SMA 'X' dengan jumlah guru sebanyak 30 guru.

Pelaksanaan pengambilan data dilakukan dengan mengirinkan google form yang akan disebar oleh Kepala Sekolah melalui grup Whatsapp. Pelaksanaan uji coba alat ukur dilaksanakan pada saat jam istirahat belajar mengajar. Peneliti meminta izin kepada Kepala Sekolah dan guru terlebih

dahulu untuk mendapatkan waktu penelitian dan setelah itu peneliti menyampaikan petunjuk pengisian kuesioner. Peneliti menunggu hingga skala tersebut selesai dikerjakan oleh guru.

Pelaksanaan uji coba alat ukur berjalan lancar dengan adanya kerjasama yang baik dari guru-guru SMA 'X'. setelah skala terkumpul peneliti melakukan skoring, uji validitas dan uji reabilitas kedua skala tersebut.

3. Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 19 Juli 2024. Setelah pihak sekolah mengizinkan peneliti mengambil data pada sekolah tersebut, maka peneliti mempersiapkan perlengkapan yang dibutuhkan selama proses penelitian berlangsung. Penelitian ini berlangsung selama 3 hari. Peneliti melakukan penelitian dengan mendatangi langsung SMA Negeri 7 Kota Banda Aceh dengan mengirinkan google form yang akan disebarakan kepada guru melalui link berikut ini: Link tersebut dikirim secara personal kepada Kepala Sekolah dengan memberikan tata cara pengisian kuesioner terlebih dahulu, kemudian disebarakan melalui gup whatsapp.

Setelah jumlah sampel yang dibutuhkan peneliti sudah terpenuhi, peneliti melakukan analisis data dan selanjutnya mengolah data menggunakan program SPSS 20.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner untuk dijadikan dasar bagi penelitian. Sebuah instrumen dikatakan

valid ketika mampu mengungkapkan dan mengukur data yang diteliti secara tepat.⁵³ Menurut Ghazali, uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika item pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.⁵⁴

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji dengan dua signifikansi 0,05), maka instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor t (total) dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan 0,05), maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor t (total) dan dinyatakan tidak valid. Untuk menghitung kevalidannya yaitu melalui program SPSS.⁵⁵

a. Skala Manajemen Talenta

Kuesiner instrument manajemen talenta dalam penelitian ini merupakan instrument gabungan dari peneliti yang dilakukan oleh Sarlota Singerin, dkk. Pengujian validitas dilakukan terhadap 15 item pernyataan dengan jumlah subjek 30 guru. Dari 15 item pernyataan dinyatakan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Adapun bukti uji validitas dari 15 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

⁵³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014. H. 188

⁵⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2018, H. 51

⁵⁵ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014). H.193

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Instrumen Manajemen Talenta

No Item	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0.531	0.361	Valid
2	0.479	0.361	Valid
3	0.576	0.361	Valid
4	0.489	0.361	Valid
5	0.569	0.361	Valid
6	0.471	0.361	Valid
7	0.582	0.361	Valid
8	0.505	0.361	Valid
9	0.434	0.361	Valid
10	0.543	0.361	Valid
11	0.403	0.361	Valid
12	0.454	0.361	Valid
13	0.582	0.361	Valid
14	0.437	0.361	Valid
15	0.462	0.361	Valid

Hasil uji validitas atas item pernyataan variabel manajemen talenta (X) menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel manajemen talenta yang terdiri dari 15 pernyataan dengan memperhatikan nilai r_{hitung} pada hasil pengujian validitas di atas diperoleh hasil bahwa nilai pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{table} (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Skala Kinerja Guru

Kuesioner instrument manajemen talenta dalam penelitian ini merupakan instrument gabungan dari peneliti yang dilakukan oleh Sarlota Singerin, dkk. Pengujian validitas dilakukan terhadap 15 item pernyataan dengan jumlah subjek 30 guru. Dari 15 item pernyataan dinyatakan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Adapun bukti uji validitas dari 15 item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Instrumen Kinerja Guru

No Item	r hitung	r table	Kesimpulan
1	0.461	0.361	Valid
2	0.426	0.361	Valid
3	0.503	0.361	Valid
4	0.542	0.361	Valid
5	0.475	0.361	Valid
6	0.506	0.361	Valid
7	0.715	0.361	Valid
8	0.461	0.361	Valid
9	0.542	0.361	Valid
10	0.534	0.361	Valid
11	0.544	0.361	Valid
12	0.437	0.361	Valid
13	0.489	0.361	Valid
14	0.522	0.361	Valid
15	0.406	0.361	Valid

Hasil uji validitas atas item pernyataan variabel kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa item pernyataan pada variabel kinerja guru yang terdiri dari 15 pernyataan dengan memperhatikan nilai r_{hitung} pada hasil pengujian validitas di atas diperoleh hasil bahwa nilai pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil.⁵⁶

Proses dalam menghitung reliabilitas hampir sama dengan menghitung validitas. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (standar nilai alpha adalah $> 0,06$) artinya reliabilitas mencukupi. Apabila $\leq 0,06$ maka instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Namun jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ artinya instrument dikatakan tidak reliabilitas.

Interpretasi mengenai besarnya koefisien reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

⁵⁶ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS ...* H.45

Tabel 3.6
Kategori Reliabilitas Instrumen

Cronbach's Alpha	Reliabilitas
0.800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0.400 – 0.600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

a. Skala Manajemen Talenta

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari 15 item adalah 0.768 dan merupakan nilai $> 0,6$. Artinya instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Adapun tabel output SPSS uji reabilitas instrument sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Manajemen Talenta

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.768	15

Berdasarkan pengolahan data, hasil perhitungan memperlihatkan dari 15 item pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas (konsistensi internal) instrument manajemen talenta sebesar 0.768. Artinya, tingkat korelasi instrument manajemen talenta berada pada kategori tinggi.

b. Skala Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari 15 item adalah 0.684 dan merupakan nilai $> 0,6$. Artinya instrument penelitian ini dinyatakan reliabel. Adapun table output SPSS uji reabilitas instrument sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.684	15

Berdasarkan pengolahan data, hasil perhitungan memperlihatkan dari 15 item pernyataan menunjukkan koefisien reliabilitas (konsistensi internal) instrument manajemen talenta sebesar 0.684. Artinya, tingkat korelasi instrument manajemen talenta berada pada kategori tinggi.

F. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, meyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁵⁷ Analisis data dalam

⁵⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D ...* H. 206

penelitian ini menggunakan SPSS 20. Dalam penelitian ini alat teknik analisis data yang akan digunakan yaitu:

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Umar tujuan dilakukannya uji normalitas untuk mengetahui hubungan antara variabel yang terdiri dari variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi dengan normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis nonparametrik. Uji kenormalan data dapat dilakukan dengan tidak berdasarkan grafik, dengan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Test ini digunakan untuk menguji data yang berbentuk ordinal yang telah tersusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif dengan klas-klas interval, dengan ketentuan sebagai berikut.⁵⁸

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas tidak akan terpenuhi apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x terhadap variabel terikat y. Berdasarkan garis

⁵⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014. H.181

regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya. Uji linieritas antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y memanfaatkan SPSS dilakukan melalui langkah-langkah yaitu Entry data, analisis, dan interpretasi hasil.

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi nilai data hasil yang diperoleh, melalui uji linieritas akan menentukan Anareg yang digunakan. Apabila dari suatu hasil dikategorikan linier maka data penelitian diselesaikan dengan Anareg linear. Sebaiknya apabila data tidak linear maka diselesaikan dengan Anareg nonlinear.⁵⁹

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.⁶⁰ Analisis Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuan penerapan dari analisis ini untuk meramalkan dan memprediksi besaran nilai variabel independen yang dipengaruhi variabel dependen⁶¹. Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bx$$

⁵⁹ Tulus Winarsunu, *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2006, H. 180

⁶⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...* H.270

⁶¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2013. H. 284

Keterangan :

γ = Kinerja Guru

α = Konstanta

b = koefisien regresi

X = Manajemen Talenta



BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Demografi

1. Profil Sekolah

Tabel 4.1

Profil Sekolah

1. Identitas Sekolah

a. Nama Sekolah	: SMAN 7 Banda Aceh
b. NPSN	: 10105396
c. Jenjang Pendidikan	: SMA
d. Status Sekolah	: Negeri
e. Alamat Sekolah	: Jl. Krueng Jambo Aye No.1
RT/RW	: 0 / 0
Kode Pos	: 23239
Kelurahan	: Geuceu Komplek
Kecamatan	: Banda Raya
Kabupaten/ Kota	: Banda Aceh
Provinsi	: Aceh
Negara	: Indonesia
f. Posisi Geografis	: 5,5348 (Lintang) 95,3087 (Bujur)

2. Data Pelengkap

a. SK Pendirian Sekolah	:
b. Tanggal SK Pendirian	:
c. Status Kepemilikan	: Pemerintah Daerah
d. SK Izin Operasional	:
e. Nomor Rekening	: 5000102580621

f. Nama Bank	:	Bank Aceh
g. Cabang KCP/ Unit	:	Kantor Kas Pembantu Walikota
h. Rekening Atas Nama	:	SMA Negeri 7 Banda Aceh
i. MBS	:	Tidak
j. Nama Wajib Pajak	:	Gaji UYHD/ SMU Negeri 7
k. NPWP	:	002769511101000

3. Kontak Sekolah

a. Nomor Telepon	:	48295
b. Nomor Fax	:	48295
c. Email	:	sman7bandaaceh98@gmail.com
d. Website	:	http://www.sman7bandaaceh.sch.id

4. Data Periodik

a. Waktu Penyelenggaraan	:	Pagi/ 6 Hari
b. Menerima Bos	:	Ya
c. Sertifikasi ISO	:	9001:2008
d. Sumber Listrik	:	PLN
e. Daya Listrik (watt)	:	33000
f. Akses Internet	:	Telkomsel Speedy

2. Visi dan Misi Sekolah

Adapun visi dan misi yang terdapat di SMAN 7 Banda Aceh ialah sebagai berikut:

a. Visi Sekolah

Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik melalui komunitas belajar yang berwawasan Pancasila.

b. Misi Sekolah

- 1) Terwujudnya peserta didik yang unggul dalam bidang akademik dan non akademik.
- 2) Terwujudnya komunitas belajar yaitu sekolah sebagai tempat saling belajar dan berkembang bagi guru sebagai ahli, peserta didik, serta orang tua dan masyarakat.
- 3) Terwujudnya pendidik yang mengedepankan pembentukan karakter yang berwawasan pancasila.
- 4) Menumbuhkembangkan potensi kreativitas peserta didik yang inovatif.
- 5) Mendorong semangat peserta didik untuk berkompetensi dalam berbagai bidang di tingkat Nasional dan Internasional.

B. Deskripsi Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 7 Kota Banda Aceh.

1. Jenis kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Kategori Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Perentase
1	Laki-Laki	13	20%
2	Perempuan	52	80%
Total		65	100%

Hasil berdasarkan table diatas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru di SMA Negeri 7 Kota Banda Aceh, Sebagian besar termasuk dalam kategori responden perempuan yaitu sebanyak 52 responden (80%).

2. Status Guru

Informasi mengenai status responden dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden berdasarkan status. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan status.

Tabel 4.3
Kategori Status Responden

No	Status Guru	Frekuensi	Persentase
1	Guru Tetap	41	63%
2	Guru PPPK	17	26%
3	Guru Honor	7	11%
Total		65	100%

Hasil berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan status guru di SMA Negeri 7 Kota Banda Aceh adalah

status guru tetap sebanyak 41 (63%) diikuti dengan status guru PPPK sebanyak 17 (26%) kemudian responden status guru honorer sebanyak 7 (11%).

3. Pelatihan Pendidikan

Informasi mengenai pelatihan Pendidikan dalam penelitian ini merupakan salah satu hal yang penting untuk mengetahui persentase jumlah responden yang sudah mengikuti pelatihan atau belum. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan pelatihan Pendidikan.

Tabel 4.4
Kategori Pelatihan Pendidikan

No	Pelatihan Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Sudah pernah mengikuti	65	100%
2	Belum pernah mengikuti	-	-
Total		65	100%

Hasil berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh responden guru di SMAN 7 Banda Aceh telah mengikuti pelatihan Pendidikan yaitu sebanyak 65 (100%).

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Dalam penelitian ini memakai

uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, dengan cara: *analyze – regression – linier – manajemen talenta ke independent dan kinerja guru ke dependent – save – unstandardized – continue – oke*. Selanjutnya ialah: *analyze – non parametric tests – legacy dialogs – 1 sample k-s – unstandardited residual 1 ke test variable list – ok*.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : data berdistribusi tidak normal

H_a : data berdistribusi normal

Kaidah pengambilan keputusan:

$Sig \geq$ taraf nyata 0.05 H_a diterima

$Sig <$ taraf taraf nyata 0.05 : H_a ditolak.

Berikut hasil dari perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Manajemen Talenta dan Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	OE-7
	Std. Deviation	2.00487917
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.161
	Negative	-.110
Kolmogorov – smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.407

a. Test Distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.890 dan signifikansi 0.407 ($0.407 > 0.05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0.05 yang berarti data residu terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan. Karena nilai *asympt sig.* lebih dari 0.05 sehingga H_a diterima.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data itu linier atau tidak. Data yang akan dianalisis dan dihitung dengan menggunakan perhitungan aplikasi statistic SPSS 20 berdasarkan pada uji *test for linearity*. Dengan cara: klik *analyze – compare means – means – manajemen talenta ke independent list dan kinerja guru ke dependent list – klik option – pilih test for linearity – klik continue – ok.*

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 : data tidak linier

H_a : data linier

Kaidah pengambilan keputusan anatara lain:

$Sig \geq$ taraf nyata 0.05 : H_a diterima

$Sig <$ taraf taraf nyata 0.05 : H_a ditolak

Data hasil dari perhitungan uji linieritas menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linieritas

Anova Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru*	Between Groups (Combined)	63.321	7	9.046	2.137	.054
Manajemen Talenta	Linearity	47.303	1	47.303	11.177	.001
	Deviation From Linearity	16.018	6	2.670	.631	.705
	Within Groups	241.233	57	4.232		
	Total	94.246	64			

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel 4.6 harga F pada *deviation linearity* sebesar 0.631 dengan signifikansi 0.705, maka diperoleh nilai signifikan $\geq (0.705 \geq 0.05)$ maka dari hipotesis yang diterima, H_a diterima. Artinya kedua data saling berhubungan secara linier.

D. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan uji normalitas dan uji linieritas, maka dapat dikatakan normal dan linier, sehingga analisis regresi linier sederhana dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengujian regresi linier sederhana menggunakan perhitungan aplikasi statistic SPSS 20. Menu yang digunakan yaitu: I R Y

1. Buka SPSS, masukkan dia variabel manajemen talenta dan kinerja guru dengan desimal 0.
2. Masukkan data pada data view.
3. Klik menu *analyze*, pilih *regression*, dan pilih linier.
4. Pindahkan kinerja guru ke *dependent* dan manajemen talenta ke *independent*.

5. Klik *statistics* dan centang *estimates* dan *model fit*.
6. Kemudian klik *continue* dan klik ok

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y=a + bX$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Output Variabel Entered Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Talenta ^b		Enter

a. Dependent variabel : Kinerja Guru

b. All Requested Variables entered

Output diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel manajemen talenta sebagai variabel independent dan kinerja guru sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah metode enter.

Tabel 4.8

Output Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.394 ^a	.155	.142	2.021

a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Output diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0.394. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.155, yang berarti pengaruh variabel bebas (Manajemen Talenta) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) adalah sebesar 15.5%.

Tabel 4.9

Output ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.303	1	47.303	11.584	.001^b
Residual	257.251	63	4.083		
Total	304.554	64			

a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

Output diatas diketahui bahwa nilai F hitung = 11.584 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru atau dengan kata lain ada pengaruh variabel manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y)

Tabel 4.10

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Manajemen Talenta terhadap Kinerja Guru)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	28.205	7.800		
X	.463	.136	.394	3.404	.001

a = angka konstan dari *unstandardized coefficients*. Dalam kasus ini nilainya sebesar 28.205. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada manajemen talenta (X) maka nilai konsisten kinerja guru (Y) adalah sebesar 28.205. b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0.463. Angka ini menjelaskan arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat manajemen talenta (X), maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0.463.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa manajemen talenta (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 28.205 + 0.463 X$.

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Hipotesis yang saya ajukan dalam analisis regresi linier sederhana ini adalah:

H_0 = Tidak ada Pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).

H_a = ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y)

Sementara itu, untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak ialah dengan melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan probabilitas 0,05 atau dengan cara lain membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0,05 maka ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan output pada tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 lebih kecil dari < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian hipotesis sering disebut juga dengan uji t, dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

1. Jika nilai t_{hitung} lebih besar > dari t_{tabel} maka ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).
2. Sebaliknya, jika nilai t_{hitung} lebih kecil < dari t_{tabel} maka tidak ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3.404. karena nilai t_{hitung} sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya ialah mencari nilai t_{tabel} yaitu menggunakan rumus berikut:

$$\begin{aligned} df &= n \text{ (jumlah responden)} - k \text{ (jumlah variabel)} \\ &= 65 - 2 \\ &= 63 \end{aligned}$$

Taraf Sig. 5% = 0,025

Nilai 0,025 ; 10 kemudian melihat pada distribusi nilai t_{tabel} , maka didapat nilai t_{tabel} sebesar 1,998. Karena nilai t_{hitung} sebesar $3.404 > 1,998$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti “ada pengaruh manajemen talenta (X) terhadap kinerja guru (Y).

E. Pembahasan

Dari hasil uji regresi linier sederhana yang terdapat pada tabel 4.10 diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$). nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja guru”.

Makna dari hasil penelitian ini yaitu manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bernilai positif artinya adalah searah dimana manajemen talenta akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.463, atau jika variabel manajemen talenta (X) meningkat maka variabel kinerja guru (Y) juga akan meningkat. Sedangkan signifikan dapat diartikan sebagai bermakna, sehingga dinyatakan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar 3.404 dan sig sebesar $0.001 < 0.05$. artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pandangan menurut Sukoco dan Fadillah mengenai hubungan manajemen talenta dan kinerja yang merupakan sebagai landasan dalam menerapkan dan menciptakan sumber daya yang baik dan

berkualitas. Wibowo menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap penerapan manajemen talenta dan kinerja dalam meningkatkan keunggulan dalam bekerja.

Pandangan yang dikemukakan oleh Sukoco adalah bahwa manajemen talenta berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja guru. Menurutnya, manajemen talenta yang efektif mencakup identifikasi, penempatan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi guru. Hal ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pembinaan, dan penilaian kinerja yang berkelanjutan. Sukoco menekankan bahwa tanpa manajemen talenta yang baik, potensi guru tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di kelas.⁶²

Pandangan Fadillah juga menekankan pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru. Ia menjelaskan bahwa strategi manajemen talenta yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Dengan menyediakan kesempatan pengembangan profesional, pengakuan terhadap prestasi, dan dukungan yang memadai, guru akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Fadillah percaya bahwa hubungan positif antara manajemen talenta dan kinerja guru berkontribusi langsung terhadap kualitas Pendidikan dan hasil belajar siswa.⁶³

Dari pendekatan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru berpengaruh besar terhadap kualitas

⁶² Iwan Sukoco, A. Rijal Fadillah, *The Analysis of Talent Management...*, 2016, h. 45-47

⁶³ Iwan Sukoco, A. Rijal Fadillah, *The Analysis of Talent Management...*, 2016, h. 78-80

Pendidikan. Kedua pandangan ini menyoroti pentingnya manajemen talenta dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas Pendidikan secara keseluruhan. Semakin baik manajemen talenta yang diterapkan maka kinerja guru semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh peneliti bawah manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pandangan yang dikemukakan oleh Wibowo ialah kinerja guru merupakan hasil dari bagaimana seorang guru melaksanakan tugas-tugas Pendidikan secara efektif dan efisien. Wibowo mengartikan kinerja guru sebagai suatu kombinasi dari beberapa faktor yaitu kemampuan mengajar, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian, serta komunikasi dan hubungan interpersonal. Wibowo menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru ialah manajemen talenta. Hubungan antara kinerja guru dan manajemen talenta sangat erat.⁶⁴ Manajemen talenta yang efektif dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Dalam konteks ini manajemen talenta mencakup identifikasi dan pengembangan potensi, proses manajemen kinerja, proses Pendidikan dan pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja, serta perencanaan karir.⁶⁵

Dari pendekatan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan manajemen talenta memiliki hubungan yang erat. Manajemen talenta dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Manajemen talenta yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Pandangan ini juga sejalan dengan

⁶⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, 2018. h. 110-115

⁶⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, 2018. h. 130-135

hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penerapan manajemen talenta yang baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV yang telah dilakukan mengenai pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di SMAN 7 Banda Aceh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel manajemen talenta mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$). nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara variabel manajemen talenta terhadap variabel kinerja guru”. Hal ini dapat dilihat dari t hitung sebesar 3.404 dan sig sebesar $0.001 < 0.05$. artinya jika manajemen talenta ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat.

B. Saran

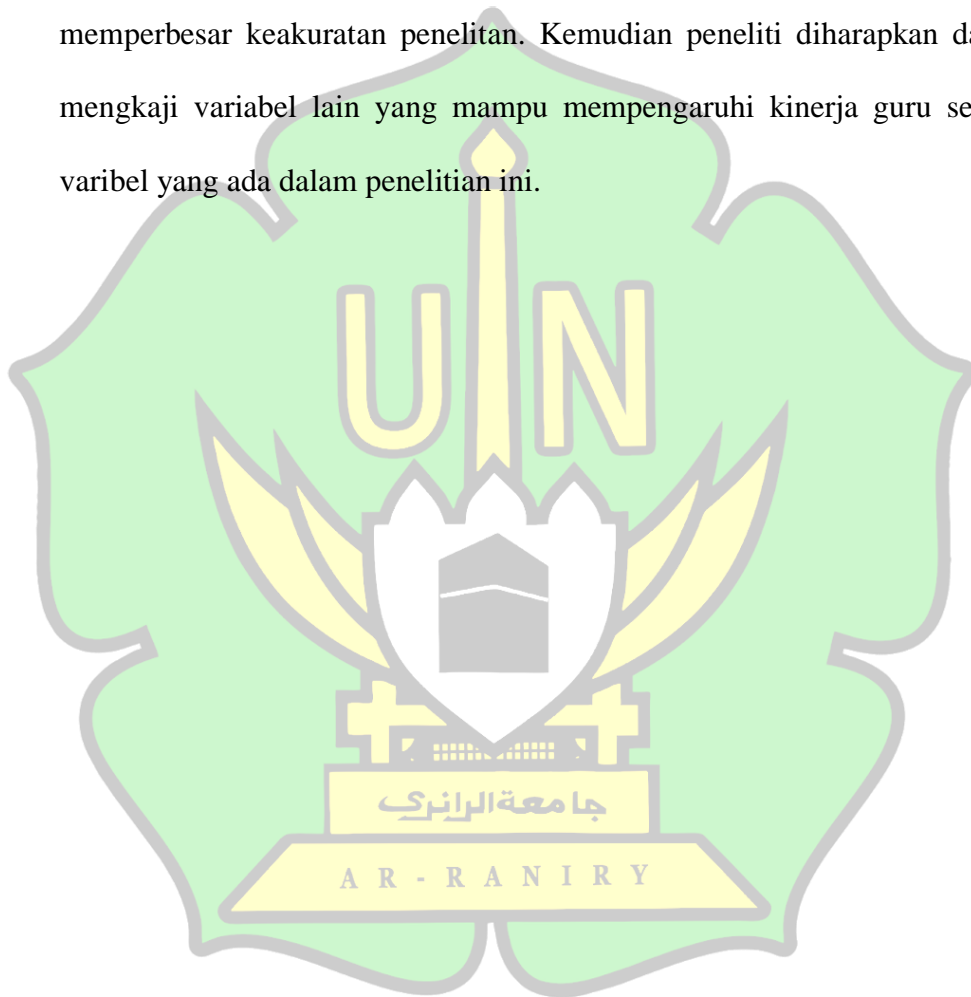
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen talenta memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar kepala sekolah memperhatikan pengelolaan manajemen talenta terhadap kinerja guru terutama pada penempatan sesuai dengan bidang yang dikuasai lebih difokuskan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji tema yang serupa, diharapkan peneliti dapat memperluas populasi dan sampelnya. Semakin banyak jumlah dari keduanya, maka semakin banyak pula yang akan menjadi jumlah responden yang digunakan. Karena hal tersebut akan memperbesar keakuratan penelitian. Kemudian peneliti diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja guru selain variabel yang ada dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono, (2014). *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Arif Nuryasin, (2012). *Pengaruh Manajemen talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi*, Skripsi.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. (2005) *Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership*. *The Leadership Quarterly*, 16(3)
- Burhanuddin, (2007). *Analisis Adminisrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cahyo Harry Sancoko, Rini Sugiarti, (2022) *Kinerja Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*, *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7 (1)
- Dita Purnama Sari, Hani Gita Ayuningtyas, (2020). *Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung*, e-Proceeding of Management, Vol.7. No.2
- Diva Angelia, (2022). Mengulik Statistik Guru dan Tenaga Kependidikan di Indonesia, Diakses Pada Tanggal 01 Juni 2024 dari Situs <https://goodstats.id/article/mengulik-statistik-guru-dan-tenaga-kependidikan-di-indonesia-JEZXq>
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya)
- G. Dessler, (2013). *Human Resource Management*, England: Pearson Education Limited
- Hamzah B. Uno dan Nina Lametenggo, (2005). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Bandung :PT Remaja Rosdakarya)
- Hilhan Harmen, Muhammad Tri Darma, (2018). *Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Survei Pada Kantor Direksi Tanjong Morawa)*, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4.
- Hoy, W. K., & DiPaola, M. F. (2008). *The conceptualization and measurement of organizational justice: The case of educational administration*. *Educational Administration Quarterly*, 44(2)

<http://lpmp.wordpress.com> diakses tanggal 6 Desember 2023

<http://eprints.binadarma.ac.id/100051/1/TUGAS%204.pdf> Diakses 8 Desember 2023

[https // wandhie wordpres. Com](https://wandhie.wordpress.com), diakses tanggal 6 Desember 2023

Husein Umar, (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014

Huselid, M. A. (1995). *The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance*. *Academy of Management Journal*, 38(3)

Ibnu Hadjar, (1996) *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada)

Imam Ghozali, (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro

Kozloff, M. D. (2009). *The effects of working conditions on teacher retention*. *The School Community Journal*, 19(2)

Muhyi, Herwan Abdul., Muttaqqin, Zaenal dan Nurmalasari, Healthy. (2016). *HR Plan & Strategy*. Jakarta: Swadaya Group.

Nana Sudjana, (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sina Baru)

Pella, Darmin A & Inayati, Afifah, (2011). *Talent Management (Mengembangkan SDM untuk Mencapai Pertumbuhan dan Kinerja Prima)*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Putri Larasati, (2022). *Analisis Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 094124 Dusun Pengkalongan Desa Adil Makmur Kabupaten Simalungun*, Skripsi. Universitas Medan Area

Rian Okta Ardiansyah, Edward, dan Sry Rosita, (2021) *Pengaruh Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia (Persero) TBK-WITEL Jambi*, *Magenta*, 10 (1).

Rivai, Veithzal, dkk. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sarlota Singerin, Beatrix Tomasila, Estin I. Maahury, (2024). *Hubungan Manajemen Talenta Dengan Kinerja Guru (Studi di SMA Negeri Siwalima Ambon)*, *Jurnal Pendidikan: Kajian dan Implementasi*, 6 (2)

Sato, M., & Burns, A. (2015). *Collaborative practice in secondary school mathematics: A theoretical perspective*. *Teaching and Teacher Education*, 45

- Strickland, D. G. (2013). *Teacher professional development and student achievement growth: A simultaneous investigation of the timing and dosage of mathematics coaching*. Teaching and Teacher Education, 36
- Suci Hervina, (2023). *Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru*, Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 5 (2)
- Sugiono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta)
- Sukoco, I, A. Rijal Fadillah, (2016). *The Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach In PT. Pindad (Persero) Bandung City*, Jurnal AdBispreneur, 1 (1).
- Supardi, (2014). *Kinerja Guru*, (Jakarta: Grafindo)
- Supardi, (2013). *Kinerja Guru*, (Jakarta : Rajawali Pres)
- Syofian Siregar, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Prenadamedia Group)
- Syofian Siregar, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Tulus Winarsunu, (2006) *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*, Depok: Rajagrafindo Persada

Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Wina Nur Windi, dkk. (2021). *Analisis Talent Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Invertasi. Vol. 7. No. 3.

Zhang L., Liu Z., (2017). *The Impact of Teacher Performance on Student Achievement and School Management*, Journal of Educational Research and Practice, 7 (3)



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing Skripsi



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-2909/Un.08/FTK/Kp.07.6/04/2024

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang :
- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
 - bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Mengingat :
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- KESATU : Menunjukkan Saudara :
Fatimah Ibdia, M.Si
- Untuk membimbing Skripsi
- Nama : Fitri Mahisha
NIM : 200 206 006
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Guru di SMAN 7 Banda Aceh
- KEDUA : Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- KETIGA : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2024 Tanggal 24 November 2023 Tahun Anggaran 2024;
- KEEMPAT : Surat Keputusan ini berlaku selama enam bulan sejak tanggal ditetapkan;
- KELIMA : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan dirubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 01 April 2024



- Tembusan
- Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
 - Direktur Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
 - Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
 - Kantor Pelayanan Pemrosesan Negeri (KPPN), di Banda Aceh;
 - Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
 - Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
 - Yang bersangkutan;
 - Arsip.



Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Universitas

7/17/24, 12:49 PM

Document



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-4597/Un.08/FTK.1/TL.00/6/2024

Lamp

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh dan Aceh Besar
2. Kepala SMAN 7 Kota Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **FITHRI MAHISHA / 200206006**

Semester/Jurusan : VIII / Manajemen Pendidikan Islam

Alamat sekarang : Darussalam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Guru di SMAN 7 Kota Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 10 Juni 2024

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,




Berlaku sampai : 31 Juli 2024

Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan


 PEMERINTAH ACEH
 DINAS PENDIDIKAN
**CABANG DINAS WILAYAH KOTA BANDA ACEH
 DAN KABUPATEN ACEH BESAR**
 Jl. Geuchik H. Abd. Jalil No. 1, Gp. Lamlagang, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh 23239
 Telepon (0651) 7559512, Pos- el : cabang.disidik1@gmail.com


REKOMENDASI
 Nomor: 421.3/G.1/2310 /2024




Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Kabupaten Aceh Besar dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	: Fithri Mahisha
NIM	: 200206006
Jurusan/Program Prodi	: VIII / Manajemen Pendidikan Islam
Judul	: Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh.

Untuk melakukan penelitian Ilmiah dalam rangka Penulisan Skripsi pada SMA Negeri 7 Banda Aceh, sesuai dengan surat dari Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry nomor : B-4597/Un.08/FTK.1/TL.00/6/2024, tanggal 10 Juni 2024.

Demikianlah Rekomendasi ini dikeluarkan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Banda Aceh, 2 Agustus 2024
 Kepala Cabang Dinas Pendidikan
 Wilayah Kota Banda Aceh dan
 Kabupaten Aceh Besar,

Syarwan Joni S.Pd., M.Pd.
 Pembina Tingkat I
 NIP. 197305051998031008

Lampiran 5. Instrumen Penelitian

A. Variabel Manajemen Talenta

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item	
			Favorable	Unfavorable
Manajemen Talenta	Proses Manajemen Kinerja	1. Saya selalu menganalisis suatu persoalan sebelum mengambil keputusan	√	
		2. Saya tidak mampu memotivasi diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih baik		√
		3. Saya mampu menghadapi tantangan baru dalam hidup saya	√	
		4. Saya mengetahui kelemahan diri saya yang dapat menghambat dalam bekerja	√	
		5. Saya tidak memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru		√
	Proses Pendidikan dan Pelatihan	6. Saya selalu mencari informasi atau ilmu baru untuk menambah wawasan saya	√	

		7. Saya tidak mampu mengambil peluang yang diberikan organisasi dari dalam maupun dari luar organisasi untuk menambah potensi saya		√
		8. Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai aturan yang berlaku	√	
		9. Saya tidak mau belajar dari kesalahan yang telah dilakukan agar tidak mengulangnya		√
		10. Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan	√	
		11. Saya tidak mengikuti program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran		√
		12. Setiap guru tidak memiliki hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan		√
		13. Saya mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan skill	√	
	Proses Pengakuan dan Kaderisasi	14. Sekolah memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi	√	
		15. Penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengukur	√	

		pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya selama mengajar		
--	--	---	--	--

B. Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item	
			Favorabel	Unfavorable
Kinerja Guru	Perencanaan Program Pembelajaran	1. Saya mencari metode pembelajaran yang menyenangkan	√	
		2. Saya tidak merancang kelas sesuai dengan mata pelajaran		√
		3. Saya tidak aktif mengikuti pelatihan pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran		√
		4. Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa	√	
		5. Saya tidak memahami posisi saya sebagai seorang guru dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan Pendidikan		√
	Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	6. Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pelajaran pada awal semester	√	

		7. Saya memberikan soal-soal untuk siswa dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan	√	
		8. Saya berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku	√	
		9. Saya tidak memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi		√
		10. Saya tidak menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan		√
		11. Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas	√	
		12. Saya tidak memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah		√
		13. Saya tidak menilai pekerjaan siswa secara objektif		√
		14. Saya tidak menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan		√

		pelaksanaan pembelajaran		
		15. Saya melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa	√	



Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH MANAJEMEN TALENTA TERHADAP KINERJA GURU

Link Google Form: <https://forms.gle/rGs8uPQoEU55NMvd9>

A. Pengantar

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya Fithri Mahisha, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh sedang melakukan penelitian (Tugas Akhir/ Skripsi) dengan Judul *“Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Kinerja Guru”*. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Ibu/ Bapak untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Ibu/ Bapak dalam pengisian kuesioner ini.

B. Data Diri

Nama/ Inisial :

Jenis Kelamin :

Status Guru :

Pernah Mengikuti Pelatihan Pendidikan :

C. Prosedur Pengisian

Kuesioner ini terdiri dari berbagai pernyataan yang mungkin sesuai dengan pengalaman Bapak/ Ibu. Terdapat 4 pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

- SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

Selanjutnya Bapak/ Ibu diminta untuk menjawab beberapa pernyataan dengan memilih salah satu kolom yang paling sesuai dengan pengalaman Bapak/ Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah, karena itu isilah dengan keadaan Bapak/ Ibu yang sesungguhnya.

D. Pernyataan-Pernyataan

1. Manajemen Talenta

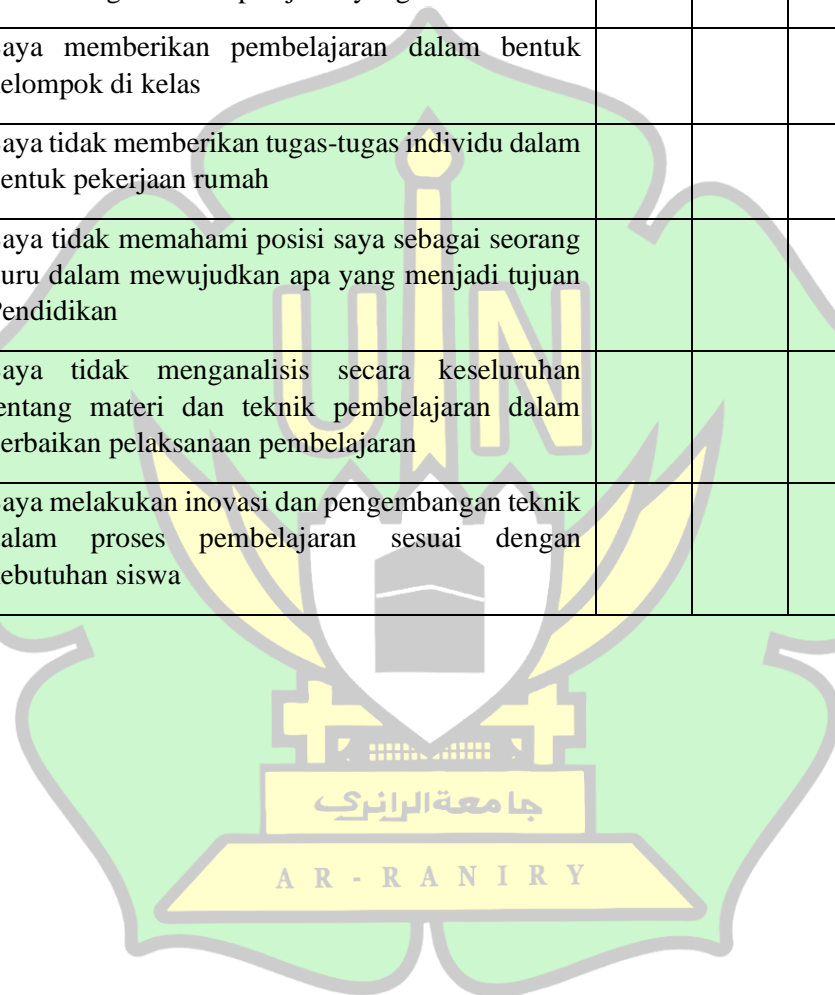
No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menganalisis suatu persoalan sebelum mengambil keputusan				
2	Saya selalu mencari informasi atau ilmu baru untuk menambah wawasan saya				
3	Saya tidak mampu memotivasi diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih baik				
4	Saya mampu menghadapi tantangan baru dalam hidup saya				
5	Saya tidak mampu mengambil peluang yang diberikan organisasi dari dalam maupun dari luar organisasi untuk menambah potensi saya				
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai aturan yang berlaku				
7	Saya tidak mau belajar dari kesalahan yang telah dilakukan agar tidak mengulanginya				
8	Saya mengetahui kelemahan diri saya yang dapat menghambat dalam bekerja				

9	Saya tidak memiliki rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru				
10	Sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan				
11	Sekolah memberikan penghargaan untuk guru yang berprestasi				
12	Saya tidak mengikuti program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran				
13	Setiap guru tidak memiliki hak yang sama untuk mengikuti program pelatihan				
14	Penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, dan sikap saya selama mengajar				
15	Saya mengikuti program pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan skill				

2. Kinerja Guru

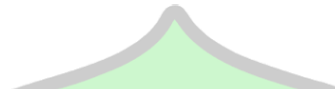
No	Pernyataan	Jawaban Alternatif			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mencari metode pembelajaran yang menyenangkan				
2	Saya tidak merancang kelas sesuai dengan mata pelajaran				
3	Saya mengadakan tes R untuk A mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pelajaran pada awal semester				
4	Saya tidak menilai pekerjaan siswa secara objektif				
5	Saya memberikan soal-soal untuk siswa dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan				
6	Saya berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku				

7	Saya tidak memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi				
8	Saya tidak aktif mengikuti pelatihan pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran				
9	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa				
10	Saya tidak menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan				
11	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas				
12	Saya tidak memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah				
13	Saya tidak memahami posisi saya sebagai seorang guru dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan Pendidikan				
14	Saya tidak menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran				
15	Saya melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa				



Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Validitas Instrumen (Uji Coba)

A. Manajemen Talenta



Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X1	Pearson Correlation	1	-.118	.193	.118	.155	.079	.255	.255	.342	.315	.327	.068	.441*	.247	.315	.531**
	Sig. (2-tailed)		.535	.307	.534	.414	.679	.174	.174	.065	.090	.078	.720	.015	.188	.090	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	-.118	1	.354	.118	.327	.079	.441*	.255	.079	.118	-.017	.255	.255	.247	.118	.479**
	Sig. (2-tailed)	.535		.055	.534	.078	.679	.015	.174	.679	.534	.928	.174	.174	.188	.534	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.193	.354	1	.102	.505**	.181	.354	.193	-.045	.102	.059	.354	.193	.080	.442*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.307	.055		.591	.004	.337	.055	.307	.812	.591	.755	.055	.307	.674	.014	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.118	.118	.102	1	.036	.389*	.315	.118	.389*	.375*	.400*	.118	.118	.049	.167	.489**
	Sig. (2-tailed)	.534	.534	.591		.849	.034	.090	.534	.034	.041	.028	.534	.534	.797	.379	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.155	.327	.505**	.036	1	.024	.155	.155	.024	.400*	.206	.327	.155	.171	.400*	.569**
	Sig. (2-tailed)	.414	.078	.004	.849		.899	.414	.414	.899	.028	.274	.078	.414	.366	.028	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.079	.079	.181	.389*	.024	1	.079	.342	.630**	.111	.267	.079	.342	.196	.111	.471**
	Sig. (2-tailed)	.679	.679	.337	.034	.899		.679	.065	.000	.559	.154	.679	.065	.299	.559	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.255	.441*	.354	.315	.155	.079	1	.068	.342	.315	-.189	.255	.441*	.015	.512**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.174	.015	.055	.090	.414	.679		.720	.065	.090	.317	.174	.015	.935	.004	.001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.255	.255	.193	.118	.155	.342	.068	1	.079	.118	.327	.441*	.255	.247	-.079	.505**
	Sig. (2-tailed)	.174	.174	.307	.534	.414	.065	.720		.679	.534	.078	.015	.174	.188	.679	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.342	.079	-.045	.389*	.024	.630**	.342	.079	1	.389*	.024	-.184	.342	.196	.111	.434*
	Sig. (2-tailed)	.065	.679	.812	.034	.899	.000	.065	.679		.034	.899	.331	.065	.299	.559	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.315	.118	.102	.375*	.400*	.111	.315	.118	.389*	1	.036	.315	.118	.294	.167	.543**
	Sig. (2-tailed)	.090	.534	.591	.041	.028	.559	.090	.534	.034		.849	.090	.534	.115	.379	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.327	-.017	.059	.400*	.206	.267	-.189	.327	.024	.036	1	.155	.155	.385*	-.145	.403*
	Sig. (2-tailed)	.078	.928	.755	.028	.274	.154	.317	.078	.899	.849		.414	.414	.036	.443	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.068	.255	.354	.118	.327	.079	.255	.441*	-.184	.315	.155	1	.068	.015	-.079	.454*
	Sig. (2-tailed)	.720	.174	.055	.534	.078	.679	.174	.015	.331	.090	.414		.720	.935	.679	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.441*	.255	.193	.118	.155	.342	.441*	.255	.342	.118	.155	.068	1	.247	.315	.582**
	Sig. (2-tailed)	.015	.174	.307	.534	.414	.065	.015	.174	.065	.534	.414	.720		.188	.090	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.247	.247	.080	.049	.171	.196	.015	.247	.196	.294	.385*	.015	.247	1	.049	.437*
	Sig. (2-tailed)	.188	.188	.674	.797	.366	.299	.935	.188	.299	.115	.036	.935	.188		.797	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.315	.118	.442*	.167	.400*	.111	.512**	-.079	.111	.167	-.145	-.079	.315	.049	1	.462*
	Sig. (2-tailed)	.090	.534	.014	.379	.028	.559	.004	.679	.559	.379	.443	.679	.090	.797		.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.531**	.479**	.576**	.489**	.569**	.471**	.582**	.505**	.434*	.543**	.403*	.454*	.582**	.437*	.462*	1

Y7	Pearson Correlation	.079	.181	.447*	.356	.050	.557**	1	.389*	.079	.447*	.050	.079	.553**	.630**	.079	.672**
	Sig. (2-tailed)	.679	.337	.013	.053	.792	.001		.034	.679	.013	.792	.679	.002	.000	.679	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	-.079	-.068	.224	.200	-.113	.371*	.389*	1	.118	.224	-.113	.118	.264	.389*	-.079	.374*
	Sig. (2-tailed)	.679	.721	.235	.288	.552	.043	.034		.534	.235	.552	.534	.159	.034	.679	.042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.255	.354	-.035	.169	.024	-.102	.079	.118	1	.176	.202	.068	.024	.079	-.118	.386*
	Sig. (2-tailed)	.174	.055	.853	.373	.901	.590	.679	.534		.352	.284	.720	.901	.679	.535	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.176	.000	.280	.598**	-.067	.415*	.447*	.224	.176	1	.135	.176	.135	.149	-.035	.508**
	Sig. (2-tailed)	.352	1.000	.134	.000	.723	.023	.013	.235	.352		.477	.352	.477	.432	.853	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.024	.277	.337	-.161	.148	-.112	.050	-.113	.202	.135	1	.024	-.023	-.201	.380*	.370*
	Sig. (2-tailed)	.901	.138	.069	.395	.436	.556	.792	.552	.284	.477		.901	.905	.287	.038	.044
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.255	-.129	-.035	.484**	-.333	.337	.079	.118	.068	.176	.024	1	.024	.079	.068	.291
	Sig. (2-tailed)	.174	.498	.853	.007	.072	.069	.679	.534	.720	.352	.901		.901	.679	.720	.118
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.024	.123	.135	.141	-.023	.308	.553**	.264	.024	.135	-.023	.024	1	.302	.202	.461*
	Sig. (2-tailed)	.901	.517	.477	.457	.905	.098	.002	.159	.901	.477	.905	.901		.105	.284	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.342	.181	.149	.356	.050	.557**	.630**	.389*	.079	.149	-.201	.079	.302	1	.079	.539**
	Sig. (2-tailed)	.065	.337	.432	.053	.792	.001	.000	.034	.679	.432	.287	.679	.105		.679	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.068	.193	.176	-.147	.558**	-.102	.079	-.079	-.118	-.035	.380*	.068	.202	.079	1	.418*
	Sig. (2-tailed)	.720	.307	.352	.437	.001	.590	.679	.679	.535	.853	.038	.720	.284	.679		.022

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.481**	.420*	.508**	.539**	.310	.523**	.672**	.374*	.386*	.508**	.370*	.291	.461*	.539**	.418*		1
	Sig. (2-tailed)	.007	.021	.004	.002	.095	.003	.000	.042	.035	.004	.044	.118	.010	.002	.022		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 8. Hasil Uji SPSS Reabilitas Instrumen (Uji Coba)

A. Manajemen Talenta

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	52.90	8.507	.420	.772
X2	52.90	8.645	.363	.777
X3	53.07	8.202	.454	.769
X4	52.87	8.671	.380	.775
X5	52.97	8.309	.454	.769
X6	52.77	8.944	.389	.776
X7	52.90	8.369	.479	.767
X8	52.90	8.576	.391	.774
X9	52.77	9.013	.350	.778
X10	52.87	8.533	.441	.770
X11	52.97	8.792	.267	.786
X12	52.90	8.714	.334	.779
X13	52.90	8.369	.479	.767
X14	52.80	8.924	.341	.778
X15	52.87	8.740	.350	.778

B. Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53.27	5.582	.335	.663
Y2	53.43	5.633	.239	.679
Y3	53.20	5.614	.384	.657
Y4	53.10	5.817	.462	.657
Y5	53.30	5.941	.138	.691
Y6	53.07	5.995	.468	.664
Y7	53.13	5.499	.598	.638
Y8	53.23	5.840	.224	.677
Y9	53.27	5.789	.229	.677
Y10	53.20	5.614	.384	.657
Y11	53.30	5.803	.204	.682
Y12	53.27	5.995	.127	.691
Y13	53.30	5.597	.305	.667
Y14	53.13	5.706	.445	.654
Y15	53.27	5.720	.264	.673



Lampiran 9. Hasil Uji SPSS Uji Validitas Penelitian

A. Manajemen Talenta

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X1	Pearson Correlation	1	.100	-.070	-.140	.310*	-.169	.257*	.359**	.164	.100	-.094	-.030	.047	.047	.081	.380**
	Sig. (2-tailed)		.429	.578	.265	.012	.178	.039	.003	.192	.429	.456	.813	.711	.711	.523	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.100	1	.000	.230	.037	.149	.323**	.409**	-.213	-.064	-.031	.055	.000	-.213	.035	.340**
	Sig. (2-tailed)	.429		1.000	.066	.768	.237	.009	.001	.088	.615	.805	.666	1.000	.088	.782	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3	Pearson Correlation	-.070	.000	1	.164	.053	.082	.134	.000	-.154	.000	.091	.213	.038	.135	-.021	.350**
	Sig. (2-tailed)	.578	1.000		.192	.678	.516	.289	1.000	.221	1.000	.470	.088	.761	.285	.871	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X4	Pearson Correlation	-.140	.230	.164	1	-.010	.206	-.015	.100	.047	.100	.017	.230	-.070	-.070	.081	.354**
	Sig. (2-tailed)	.265	.066	.192		.938	.100	.908	.429	.711	.429	.892	.066	.578	.578	.523	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X5	Pearson Correlation	.310*	.037	.053	-.010	1	-.082	.167	.037	.053	.134	-.243	.231	-.035	-.123	-.082	.309*
	Sig. (2-tailed)	.012	.768	.678	.938		.517	.184	.768	.678	.286	.051	.064	.782	.331	.517	.012
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X6	Pearson Correlation	-.169	.149	.082	.206	-.082	1	.057	.035	.082	-.192	.142	-.079	.082	.185	-.094	.291*
	Sig. (2-tailed)	.178	.237	.516	.100	.517		.654	.782	.516	.125	.258	.533	.516	.141	.455	.019
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X7	Pearson Correlation	.257*	.323*	.134	-.015	.167	.057	1	.076	-.200	.076	-.114	-.047	-.089	-.089	.057	.298*
	Sig. (2-tailed)	.039	.009	.289	.908	.184	.654		.548	.109	.548	.366	.707	.480	.480	.654	.016
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X8	Pearson Correlation	.359*	.409*	.000	.100	.037	.035	.076	1	-.107	.055	-.031	-.064	.107	-.213	-.192	.293*
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	1.000	.429	.768	.782	.548		.398	.666	.805	.615	.398	.088	.125	.018
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X9	Pearson Correlation	.164	-.213	-.154	.047	.053	.082	-.200	-.107	1	.107	.091	.107	.135	.327**	.185	.350**
	Sig. (2-tailed)	.192	.088	.221	.711	.678	.516	.109	.398		.398	.470	.398	.285	.008	.141	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X10	Pearson Correlation	.100	-.064	.000	.100	.134	-.192	.076	.055	.107	1	-.031	.055	.107	.000	.149	.317*

	Sig. (2-tailed)	.429	.615	1.000	.429	.286	.125	.548	.666	.398		.805	.666	.398	1.000	.237	.010
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X11	Pearson Correlation	-.094	-.031	.091	.017	-.243	.142	-.114	-.031	.091	-.031	1	.070	.091	.000	.240	.268*
	Sig. (2-tailed)	.456	.805	.470	.892	.051	.258	.366	.805	.470	.805	.579	.470	1.000	.054	.031	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X12	Pearson Correlation	-.030	.055	.213	.230	.231	-.079	-.047	-.064	.107	.055	.070	1	.107	-.107	.035	.363**
	Sig. (2-tailed)	.813	.666	.088	.066	.064	.533	.707	.615	.398	.666	.579	.398	.398	.782	.003	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.047	.000	.038	-.070	-.035	.082	-.089	.107	.135	.107	.091	.107	1	.135	-.021	.350**
X13	Sig. (2-tailed)	.711	1.000	.761	.578	.782	.516	.480	.398	.285	.398	.470	.398		.285	.871	.004
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X14	Pearson Correlation	.047	-.213	.135	-.070	-.123	.185	-.089	-.213	.327**	.000	.000	-.107	.135	1	.287*	.288*
	Sig. (2-tailed)	.711	.088	.285	.578	.331	.141	.480	.088	.008	1.000	1.000	.398	.285		.020	.020
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X15	Pearson Correlation	.081	.035	-.021	.081	-.082	-.094	.057	-.192	.185	.149	.240	.035	-.021	.287*	1	.357**
	Sig. (2-tailed)	.523	.782	.871	.523	.517	.455	.654	.125	.141	.237	.054	.782	.871	.020		.003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.380*	.340*	.350**	.354**	.309*	.291*	.298*	.293*	.350**	.317*	.268*	.363**	.350**	.288*	.357**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.004	.004	.012	.019	.016	.018	.004	.010	.031	.003	.004	.020	.003	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Kinerja Guru



Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total	
Y1	Pearson Correlation	1	.109	.225	.087	.014	.034	-.046	.005	-.014	.147	.117	-.154	.067	-.170	.005	.306*
	Sig. (2-tailed)		.388	.071	.490	.915	.786	.716	.966	.912	.243	.352	.219	.596	.176	.966	.013
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.109	1	-.176	-.104	.252*	.133	.043	.090	.136	-.047	.064	.000	.005	-.031	.090	.335**

	Sig. (2-tailed)	.388		.161	.409	.043	.290	.737	.478	.280	.707	.611	1.000	.967	.807	.478	.006
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.225	-.176	1	.063	-.003	.093	-.022	.142	.051	.142	.006	.114	.157	-.055	.015	.397**
	Sig. (2-tailed)	.071	.161		.616	.981	.460	.863	.258	.688	.258	.962	.365	.212	.661	.907	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.087	-.104	.063	1	-.055	-.104	.017	.062	.175	-.005	.314*	-.094	.240	.115	-.005	.372**
Y4	Sig. (2-tailed)	.490	.409	.616		.662	.409	.894	.621	.164	.967	.011	.456	.054	.362	.967	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.014	.252*	-.003	-.055	1	-.033	-.051	-.005	-.027	-.005	.108	.040	-.091	.115	-.005	.266*
Y5	Sig. (2-tailed)	.915	.043	.981	.662		.795	.684	.967	.832	.967	.392	.750	.473	.362	.967	.032
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.034	.133	.093	-.104	-.033	1	-.096	-.116	-.068	.158	-.145	.204	-.129	.211	.158	.274*
Y6	Sig. (2-tailed)	.786	.290	.460	.409	.795		.449	.358	.590	.208	.250	.103	.306	.092	.208	.027
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	-.046	.043	-.022	.017	-.051	-.096	1	-.146	.026	.116	.234	.026	.019	.226	-.015	.290*
Y7	Sig. (2-tailed)	.716	.737	.863	.894	.684	.449		.245	.837	.358	.061	.837	.882	.070	.905	.019
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.005	.090	.142	.062	-.005	-.116	-.146	1	.065	-.040	-.056	.258*	-.137	-.094	.155	.270*
Y8	Sig. (2-tailed)	.966	.478	.258	.621	.967	.358	.245		.609	.752	.658	.038	.276	.456	.218	.030
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	-.014	.136	.051	.175	-.027	-.068	.026	.065	1	-.194	.118	.103	.025	-.030	.065	.322**
Y9	Sig. (2-tailed)	.912	.280	.688	.164	.832	.590	.837	.609		.122	.348	.416	.842	.810	.609	.009
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.147	-.047	.142	-.005	-.005	.158	.116	-.040	-.194	1	.010	-.129	-.010	.135	-.040	.270*
Y10	Sig. (2-tailed)	.243	.707	.258	.967	.967	.208	.358	.752	.122		.936	.305	.938	.283	.752	.030
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.117	.064	.006	.314*	.108	-.145	.234	-.056	.118	.010	1	-.	-.017	.086	-.122	.297*
Y11	Sig. (2-tailed)	.352	.611	.962	.011	.392	.250	.061	.658	.348	.936		.005	.894	.495	.333	.016

	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	-.154	.000	.114	-.094	.040	.204	.026	.258*	.103	-.129	.342**	1	.025	-.030	.065	.250*
Y12	Sig. (2-tailed)	.219	1.000	.365	.456	.750	.103	.837	.038	.416	.305	.005		.842	.810	.609	.045
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.067	.005	.157	.240	-.091	-.129	.019	-.137	.025	-.010	-.017	.025	1	-.068	.117	.278*
Y13	Sig. (2-tailed)	.596	.967	.212	.054	.473	.306	.882	.276	.842	.938	.894	.842		.591	.351	.025
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	-.170	-.031	-.055	.115	.115	.211	.226	-.094	-.030	.135	.086	-.030	-.068	1	.059	.294*
Y14	Sig. (2-tailed)	.176	.807	.661	.362	.362	.092	.070	.456	.810	.283	.495	.810	.591		.642	.017
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.005	.090	.015	-.005	-.005	.158	-.015	.155	.065	-.040	-.122	.065	.117	.059	1	.343**
Y15	Sig. (2-tailed)	.966	.478	.907	.967	.967	.208	.905	.218	.609	.752	.333	.609	.351	.642		.005
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Pearson Correlation	.306*	.335*	.397**	.372**	.266*	.274*	.290*	.270*	.322**	.270*	.297*	.250*	.278*	.294*	.343**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.001	.002	.032	.027	.019	.030	.009	.030	.016	.045	.025	.017	.005	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 10. Hasil Uji SPSS Reanilitas Penelitian

A. Manajemen Talenta

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.395	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	53.49	3.098	.213	.357
X2	53.52	3.128	.151	.372
X3	53.57	3.093	.141	.374
X4	53.49	3.129	.185	.364
X5	53.63	3.143	.074	.397
X6	53.54	3.190	.091	.389
X7	53.51	3.191	.115	.382
X8	53.52	3.191	.102	.385
X9	53.57	3.093	.141	.374
X10	53.52	3.160	.126	.379
X11	53.60	3.213	.041	.406
X12	53.52	3.097	.177	.364
X13	53.57	3.093	.141	.374
X14	53.57	3.187	.074	.395
X15	53.54	3.096	.163	.368

B. Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.299	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	51.02	4.359	.104	.279
Y2	51.05	4.295	.128	.271
Y3	51.17	4.143	.181	.250
Y4	51.06	4.215	.166	.257
Y5	51.06	4.434	.052	.297
Y6	51.05	4.420	.063	.293
Y7	51.11	4.379	.070	.291
Y8	51.12	4.422	.047	.300
Y9	51.14	4.309	.101	.280
Y10	51.12	4.422	.047	.300
Y11	51.09	4.366	.079	.288
Y12	51.14	4.465	.024	.308
Y13	51.18	4.403	.050	.299
Y14	50.91	4.398	.107	.279
Y15	51.12	4.266	.125	.271



Lampiran 11. Hasil Uji SPSS Regresi Linier Sederhana

Output Variabel Entered Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Manajemen Talenta ^b		Enter

- a. Dependent variabel : Kinerja Guru
 b. All Requested Variables entered

Output Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.394 ^a	.155	.142	2.021

- a. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta
 b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Output ANOVA

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.303	1	47.303	11.584	.001 ^b
	Residual	257.251	63	4.083		
	Total	304.554	64			

- a. Dependent Variabel: Kinerja Guru
 b. Predictors: (Constant), Manajemen Talenta

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (Manajemen Talenta terhadap Kinerja Guru)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.205	7.800		3.616	.001
X	.463	.136	.394	3.404	.001

Responden 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 49	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
Responden 50	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Responden 51	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	55
Responden 52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Responden 53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
Responden 54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
Responden 55	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
Responden 56	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Responden 57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
Responden 58	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58
Responden 59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	58
Responden 60	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Responden 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	58
Responden 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 63	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	56
Responden 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	56

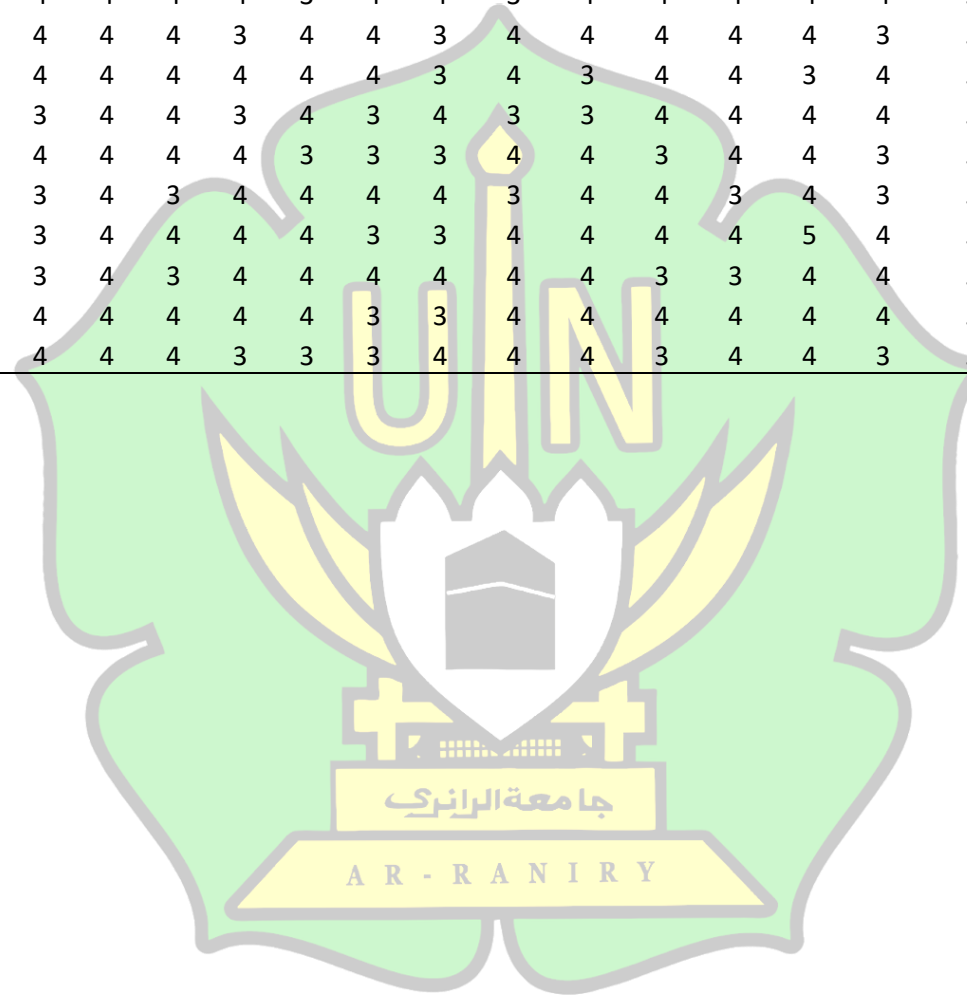
B. Kinerja Guru

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Responden 1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	49
Responden 2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	53
Responden 3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57

Responden 4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	55
Responden 5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	53
Responden 6	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	53
Responden 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	56
Responden 8	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	52
Responden 9	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57
Responden 10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	54
Responden 11	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	54
Responden 12	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	54
Responden 13	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	50
Responden 14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	56
Responden 15	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	51
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	58
Responden 17	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	53
Responden 18	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	53
Responden 19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	52
Responden 20	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	52
Responden 21	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	50
Responden 22	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54
Responden 23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	56
Responden 24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
Responden 25	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56
Responden 26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Responden 27	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54
Responden 28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	54
Responden 29	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	54

Responden 30	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	53
Responden 31	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	55
Responden 32	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	54
Responden 33	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	55
Responden 34	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	54
Responden 35	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
Responden 36	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
Responden 37	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	53
Responden 38	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	55
Responden 39	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
Responden 40	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	55
Responden 41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	56
Responden 42	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	55
Responden 43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
Responden 44	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	55
Responden 45	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	54
Responden 46	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
Responden 47	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	55
Responden 48	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
Responden 49	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	53
Responden 50	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	57
Responden 51	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	54
Responden 52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
Responden 53	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	55
Responden 54	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	51
Responden 55	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	55

Responden 56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
Responden 57	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
Responden 58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	57
Responden 59	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	54
Responden 60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	55
Responden 61	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	55
Responden 62	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	58
Responden 63	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
Responden 64	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	58
Responden 65	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	54



Lampiran 13. R Tabel Product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,651	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 14. T tabel

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011

85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Fithri Mahisha
 Nim : 200206006
 Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 06 Desember 2002
 Alamat : Jl. Ar-Raniry, Lr. Bakti, No.11, Tanjung Selamat,
 Darussalam, Aceh Besar
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Telp/ HP : 082124951117
 E-mail : 200206006@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

SD/ MIN : MIN 11 Banda Aceh
 SMP/ MTsN : MTsN 4 Banda Aceh
 SMA/ MAN : MAN 1 Banda Aceh
 Perguruan Tinggi : UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Razali Ibnuayah
 Nama Ibu : Nurhayani
 Pekerjaan Ayah : -
 Pekerjaan Ibu : Desainer, Menjahit
 Alamat Orang Tua : Jl. Ar-Raniry, Lr. Bakti, No.11, Tanjung Selamat,
 Darussalam, Aceh Besar

Pengalaman Bekerja

1. Pengajar Seni Tari di MIN 11 Banda Aceh Tahun 2020 – 2023
2. Pengajar Seni Tari di MTsS Darussyariah Banda Aceh Tahun 2023
3. Pengajar Seni Tari di MTsN 4 Aceh Besar Tahun 2023 – 2024
4. Pengajar Jurnalistik di MTsN 4 Aceh Besar Tahun 2023-2024
5. Kontribusi Desain dalam Rangka 17 Agustus di MIN 4 Banda Aceh Tahun 2024
6. Tata Rias/ Make Up Tahun 2021- Sekarang