

Analisis *Talent management*, Kompensasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu

¹ Rama Hermansah

² Nasrun Baldah

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa, Jawa Barat, Indonesia

¹ hermansah2905@gmail.com

² nasrun.baldah@pelitabangsa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the relationship between talent management, compensation, and job satisfaction on the performance of teaching staff. This type of research is quantitative research. The population in this study were 167 public elementary school teaching staff in Bojongmangu District. The sample selection method used in this study is the method developed by Arikunto. To strengthen the validity of the study, the number of samples taken was 35% of the total population of 167 to exceed 50 people, so that a total of 58 people were obtained as samples. Data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of testing the hypothesis by conducting the t-test have proven that partially, talent management, compensation, and job satisfaction each have an effect on the performance of teaching staff. The t-test results for each variable are as follows: talent management (X_1) t count (2.716) > t table (2.004); compensation (X_2) t count (2.316) > t table (2.004); job satisfaction (X_3) t count (6.254) > t table (2.004).

Keywords: *Talent management; Compensation; Job satisfaction; Teaching Staff Performance; Teacher*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *talent management*, kompensasi, serta kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu yang berjumlah 167 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang dikembangkan oleh Arikunto. Untuk memperkuat validitas penelitian, maka jumlah sampel yang diambil adalah 35% dari total populasi 167 agar melebihi 50 orang, sehingga didapatkan sebanyak 58 orang sebagai sampel. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis dengan melakukan uji-t telah membuktikan bahwa secara parsial *talent management*, kompensasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Adapun masing-masing nilai uji-t antar variabel adalah sebagai berikut: *talent management* (X_1) t hitung (2,716) > t tabel (2,004); kompensasi (X_2) t hitung (2,316) > t tabel (2,004); kepuasan kerja (X_3) t hitung (6,254) > t tabel (2,004).

Kata Kunci: *Talent management; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Tenaga Pengajar; Guru*

PENDAHULUAN

Proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh tenaga pengajar yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang baik pula sebab guru adalah kunci juga sebagai garda terdepan pendidikan anak-anak di sekolah. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan mampu

menumbuhkan semangat dan motivasi belajar yang lebih baik, hingga pada akhirnya melalui semangat dan motivasi tersebut mampu meningkatkan kualitas pembelajaran (Widoyoko & Rinawati, 2012).

Seorang pegawai pada umumnya harus memiliki kualitas kinerja yang baik. Kualitas kinerja yang baik adalah kinerja yang kian waktu kian berkembang. Pada kenyataannya, tak jarang seorang guru yang mempunyai kewajiban memberikan kinerja yang baik untuk kepentingan para tunas bangsa di masa depan memiliki kinerja yang tidak stabil. Mengacu pada fenomena tersebut tentunya perlu adanya sebuah evaluasi agar mencapai peningkatan dan perkembangan kinerja dari para tenaga pengajar di Kecamatan Bojongmangu. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pengajar yaitu *talent management*, kompensasi dan kepuasan kerja.

Talent management sebagai faktor yang paling penting dalam mengembangkan kinerja pegawai, talenta dipercaya sebagai suatu investasi utama organisasi yang memberikan alasan mengapa instansi perlu mempertahankan kinerja mereka dalam organisasi. Alhasil dikemukakan bahwa pendalaman terhadap talent manajemen kepada tenaga kerja secara berkelanjutan diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Karina & Ardana, 2020)

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tidak pernah terlepas dari kinerja karyawannya. Menerapkan adanya *talent management* dan pengetahuan manajemen merupakan usaha organisasi dalam mempertahankan kinerja karyawan. *Talent management* begitu bermanfaat dalam memberikan kontribusi yang krusial pada kinerja perusahaan. Mengembangkan kinerja yang dilihat dari *talent management* ialah dengan adanya manajemen talenta yang baik dalam penempatan jabatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan serta talenta yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sehingga kinerjanya terus mengalami peningkatan. (Ramadhani et al., 2020)

Menurut (Ariskha et al., 2020) didasarkan atas penelitiannya bahwa faktor kompensasi finansial memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bukan sebuah rahasia lagi jika kompensasi memang berpengaruh signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Ketika nilai kompensasi yang diterima memenuhi kriteria yang diinginkan atau bahkan lebih dari yang diharapkan maka sudah jadi sebuah fakta bahwa rasa bahagia atau kepuasan para pekerja akan meningkat, hal itupun tentunya berpengaruh pada kinerjanya dalam bekerja. Di dunia Pendidikan khususnya di Sekolah Negeri, perihal kompensasi honorer masih menjadi masalah yang jadi perhatian besar di sebagian daerah di Indonesia, tidak tekecuali di daerah Bojongmangu. Nominal yang masih di bawah taraf kesejahteraan seorang guru menjadi fenomena yang tak bisa diabaikan. Namun pada akhirnya, regulasi dan kebijakan tetap berada di tangan pemerintah setempat. Hal itu menjadi sebuah pertanyaan apakah ada hubungan antara kinerja seorang guru dengan kompensasi yang diterima.

Kepuasan kerja dalam suatu perusahaan begitu dibutuhkan dalam mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja ini dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. (Mauli & Mukaram, 2016). Kepuasan adalah hal yang tidak mungkin bisa dipandang sebelah mata ketika kita adalah seorang pegawai. Ketidakpuasan yang banyak terjadi di tempat kerja kadang memengaruhi mood seorang pegawai hingga berdampak pada kinerjanya dari waktu ke waktu. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan ini, salah satunya ialah kompensasi. Di Bojongmangu sendiri, kompensasi honorer yang kadang tidak turun tepat waktu menjadi masalah utama terhadap kepuasan atas kontribusi yang telah diberikan. Selain ketepatan waktu, nominal yang masih terhitung di bawah taraf kesejahteraan seorang tenaga pendidik menjadi faktor lain atas kepuasan pegawai yang rendah. Kinerja dinyatakan bagus apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga semakin baik. Dengan artian kinerja pegawai yang baik dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai tersebut.

Penjelasan definisi kinerja sebagai bentuk hasil yang dikerjakan baik itu dalam bentuk jasa maupun produk pada periode waktu tertentu baik secara perseorangan ataupun kelompok yang didukung dengan kecakapan pegawai, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman (Prihantoro, 2015 dalam Fikri et al., 2022). Kinerja para tenaga kependidikan di Bojongmangu memang bisa dibilang baik, namun masih ada beberapa kelemahan yang sedikit menghambat proses belajar mengajar yang seharusnya bisa dilakukan secara maksimal terhadap anak-anak di sekolah. Talenta yang kurang di eksplorasi, hingga permasalahan kompensasi agaknya menjadi bibit penurunan kepuasan yang dialami sebagian tenaga kependidikan, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak stabil. Jika kinerja yang diberikan para tenaga kependidikan optimal, maka sudah bisa dipastikan para peserta didik bisa mendapatkan hak yang maksimal pula sehingga proses dalam memupuk pengetahuan dan keterampilan kian sempurna.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh antara *talent management* terhadap kinerja tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu. (2) Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu. (3) Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, di mana penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel, penelitian kuantitatif juga digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu. Disebut penelitian kuantitatif sebab penelitian ini berisi data-data berupa angka serta menggunakan metode analisis statistik. Menurut Ratna (2021) penelitian kuantitatif merujuk pada pandangan filsafat positivisme di mana fenomena dalam penelitian kuantitatif dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, terukur, teramati serta hubungan gejalanya bersifat sebab juga akibat.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Bojongmangu. Adapun jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah para tenaga pengajar sekolah dasar negeri di Kecamatan Bojongmangu sebanyak 167 orang. Sampel pada penelitian ini didasarkan pada pengambilan sampel yang dikembangkan oleh Arikunto. Jumlah sampel yang diambil adalah 35% dari total populasi 167 agar jumlah sampel melebihi 50 orang dengan tujuan bahwa dalam kisaran jumlah tersebut dapat memperkuat validitas penelitian. Adapun perhitungannya adalah:

$$167 \times 35\% = 58,45 \text{ dibulatkan menjadi } \mathbf{58} \text{ orang}$$

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ini diperoleh dengan berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner (angket) kepada para tenaga pengajar sekolah dasar di Kecamatan Bojongmangu. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *talent management* (X_1), Kompensasi (X_2) serta Kepuasan Kerja (X_3) dengan satu variabel terikat yaitu Kinerja Tenaga Pengajar (Y).

Data primer dan data sekunder digunakan sebagai sumber data di dalam penelitian ini. Sumber data primer dari penelitian ini diperoleh melalui kuesioner atau angket yang disebar pada para tenaga pengajar sekolah dasar negeri di Kecamatan Bojongmangu. Angket berupa link google forms yang disebar melalui media sosial WhatsApp, di mana pengisian dilakukan oleh sampel dalam berbagai tempat, waktu dan kegiatan. Jumlah yang didapat pada pengisian kuesioner telah memenuhi target yaitu sebanyak 58 orang. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berasal dari beberapa data penilaian kinerja tenaga pengajar Sekolah Dasar Negeri dari Koordinasi Wilayah & Koordinator Pengawas Dinas Pendidikan Kecamatan Bojongmangu.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi jika merujuk pada pernyataan Riduwan (2004: 104) dalam Ayudia (2016) ialah sebuah Teknik pengumpulan data di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek di penelitian dengan tujuan untuk melihat lebih dekat atas kegiatan yang dilakukan.

2. Studi Kepustakaan

Metode studi kepustakaan ini dilakukan dengan mengadopsi teori-teori yang relevan, artikel-artikel dan literatur yang erat kaitannya dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu *talent management*, kompensasi, kepuasan kerja serta kinerja tenaga pengajar.

3. Kuesioner

Responden dalam penelitian ini ialah para pegawai kependidikan sekolah dasar di Kecamatan Bojongmangu, di mana skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (Andira & Yoga, 2020) skala likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi suatu pihak atau sebuah kelompok mengenai fenomena sosial yang tengah terjadi. Peneliti telah menetapkan secara spesifik mengenai fenomena sosial tersebut dengan sebutan variabel penelitian.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (Andira & Yoga, 2020).

Peneliti menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 22 sebagai alat bantu dengan maksud dan tujuan agar mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif dengan uji regresi linier berganda, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji hipotesis, serta Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (Fera, 2021) bahwa uji validitas digunakan dalam mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid ketika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pernyataan valid atas kuesioner tersebut terjadi apabila $1'hitung > 1'tabel$ atau tingkat signifikansi $< 0,05$, begitupun sebaliknya jika $1'hitung < 1'tabel$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (Fera, 2021) reliabilitas sejatinya merupakan sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel ketika jawaban seseorang terhadap pertanyaan maupun pernyataan tersebut konsisten. Kriteria dalam mengukur reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* ialah sebagai berikut:

- a) Jika koefisien Alpha $>$ taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner itu dinyatakan reliabel.
- b) Jika koefisien Alpha $<$ taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner sudah dipastikan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual atau variabel pengganggu mempunyai distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas yang

dilakukan menggunakan statistik Kolmogorov Smirnov. Kriteria yang digunakan pada uji normalitas ini ialah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 sudah dipastikan data tidak berdistribusi normal

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang tergolong baik sejatinya tidak akan mempunyai korelasi antar variabel bebasnya. Dalam hal ini nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas.

Kriteria yang diterapkan untuk melihat multikolinearitas melalui nilai tolerance di antaranya:

- 1) Jika nilai *tolerance* < atau = 0,1 maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria yang digunakan dalam melihat multikolinearitas melalui nilai VIF di antaranya:

- 1) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hal yang dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Tidak akan terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas didukung dengan titik-titik menyebar di bagian atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Adapun model regresi yang dinyatakan baik ialah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho (Paramita,2021) autokorelasi dapat diartikan sebagai sebuah korelasi antara satu anggota observasi dengan anggota observasi lain yang berlainan waktu. Dalam hubungannya dengan asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi ini diartikan sebagai korelasi antara suatu residual dengan residual lainnya. Di mana satu asumsi krusial mengenai OLS yang berhubungan dengan residual ini adalah tidak adanya hubungan anatara residual satu dengan residueal lainnya. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson dengan tingkat pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Durbin-Watson

Daerah Pengujian	Kesimpulan
$d < d_L$	Terdapat autokorelasi positif
$d_L < d < d_U$	Ragu-ragu
$d_U < d < 4 - d_U$	Tidak terdapat autokorelasi
$4 - d_L < d$	Terdapa autokorelasi negatif

Sumber: Nugroho (Paramita,2021).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Merujuk pada pernyataan Sugiyono (2018) dalam Fera (2021) bahwa analisis linier berganda ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen di mana dalam penelitian ini adalah *talent management* (X1), kompensasi (X2) serta kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Model yang terdapat dalam uji regresi linier berganda ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta / nilai intersep

b = Koefisien Regresi

X₁ = *Talent management*

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepuasan Kerja

E = Error / Epsilom (Faktor lain yang memengaruhi Y)

5. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji parsial ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat nilai signifikan variabel. Ada pun tingkat nilai signifikansi dalam uji parsial ini adalah 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Kriteria yang digunakan dalam uji T atau parsial ini adalah:

- 1) Jika t hitung < t tabel dan sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.
- 2) Jika t hitung > t tabel dan sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

6. Uji Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

a) Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif digunakan untuk mengukur seberapa besar masing-masing predictor dalam menunjang efektivitas garis regresi sebagai keperluan pengadaan prediktor (Lestanti, 2015). Widhiarso (Marzuki & Feriandi, 2016), rumus yang digunakan dalam menghitung sumbangan efektif ini adalah:

$$SE = \frac{b \times \text{cross product} \times R^2}{\text{Regresi}}$$

Keterangan:

SE : Sumbangan Efektif

B : Beta

Cross Product : Korelasi Bivariat

R² : *R Square*

Regresi : Perhitungan Reresi

b) Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif digunakan dalam mengukur seberapa besar sumbangan pada masing-masing prediktor (Lestanti, 2015). Widhiarso (Marzuki & Feriandi, 2016), rumus yang digunakan dalam menghitung sumbangan relatif ini adalah:

$$SR = \frac{SE}{R^2} \times 100\%$$

Keterangan:

SR: Sumbangan Relatif

SE: Sumbangan Efektif

R²: *R Square* dalam perhitungan *model summary*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang peneliti peroleh melalui penyebaran angket kuesioner secara daring melalui media *google form*. Adapun objek dalam penelitian ini merupakan para tenaga pengajar sekolah dasar negeri di Kecamatan Bojongmangu. Peneliti menyebarkan kuesioner ini dengan rentang waktu 30 hari guna mendapatkan semua jawaban kuesioner yang terdiri dari 58 responden.

Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Aplikasi SPSS versi 22 untuk menguji validitas dari 58 responden. Uji validitas dihitung dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel. Ketika nilai r hitung $>$ r tabel maka sudah dipastikan variabel tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh melalui tabel *R Product Momen Person*. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah konstruk. Besarnya nilai df dapat dihitung sebagai berikut: DF (*Degree of Freedom*) = $58-2 = 56$, dengan nilai α 0.05, maka nilai r tabel 0,259.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Talent management*

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,483	0,259	Valid
X1.2	0,588	0,259	Valid
X1.3	0,768	0,259	Valid
X1.4	0,738	0,259	Valid
X1.5	0,811	0,259	Valid
X1.6	0.805	0,259	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 6 pernyataan yang berhubungan dengan variabel *talent management* semuanya dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan untuk kuesioner yang diajukan bersifat valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,520	0,259	Valid
X2.2	0,723	0,259	Valid
X2.3	0,796	0,259	Valid
X2.4	0,847	0,259	Valid
X2.5	0,743	0,259	Valid
X2.6	0,678	0,259	Valid
X2.7	0,725	0,259	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 7 pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompensasi semuanya dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan untuk kuesioner yang diajukan bersifat valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1.1	0,823	0,259	Valid
Y1.2	0,794	0,259	Valid
Y1.3	0,582	0,259	Valid
Y1.4	0,781	0,259	Valid
Y1.5	0,821	0,259	Valid
Y1.6	0,845	0,259	Valid
Y1.7	0,869	0,259	Valid
Y1.8	0,811	0,259	Valid
Y1.9	0,792	0,259	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 9 pernyataan yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan untuk kuesioner yang diajukan bersifat valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja Tenaga Pengajar

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,894	0,259	Valid
X3.2	0,871	0,259	Valid
X3.3	0,842	0,259	Valid
X3.4	0,896	0,259	Valid
X3.5	0,788	0,259	Valid
X3.6	0,889	0,259	Valid
X3.7	0,910	0,259	Valid
X3.8	0,867	0,259	Valid
X3.9	0,893	0,259	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dari 9 pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja tenaga pengajar semuanya dinyatakan valid, dikarenakan nilai r hitung $>$ nilai r tabel, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan untuk kuesioner yang diajukan bersifat valid.

Uji Reliabilitas

Untuk melakukan uji realibilitas instrumen dalam penelitian ini yaitu melalui teknik *cronbach alpha*, suatu item pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila memiliki $\alpha > 0.600$. Dalam perhitungan ini menggunakan Program SPSS 22, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Reliabilitas Talent management

Kuesioner	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
X1.1	0,810	0,600	Reliabel
X1.2	0,802	0,600	Reliabel
X1.3	0,748	0,600	Reliabel
X1.4	0,759	0,600	Reliabel
X1.5	0,736	0,600	Reliabel
X1.6	0,737	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel *Talent management* (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600 sehingga dapat dinyatakan reliabel juga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur sebuah variabel *talent management* di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bojongmangu.

Tabel 8. Reliability Statistic Talent management

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Tabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel *Talent management* (X_1) adalah bernilai 0.799 diketahui bahwa nilai tersebut > 0.600 . hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel *Talent management* secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Kuesioner	Cronbach's Alpha	r krisis	Keterangan
X2.1	0,853	0,600	Reliabel
X2.2	0,818	0,600	Reliabel
X2.3	0,804	0,600	Reliabel
X2.4	0,793	0,600	Reliabel
X2.5	0,815	0,600	Reliabel
X2.6	0,827	0,600	Reliabel
X2.7	0,828	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600 sehingga dapat dinyatakan reliabel juga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur sebuah variabel kompensasi di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bojongmangu.

Tabel 10. Reliability Statistic Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	7

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Tabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X_2) adalah bernilai 0.842 di mana nilai tersebut > 0.600 di mana hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel kompensasi secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Kuesioner	Cronbach's Alpha	r krisis	Keterangan
X3.1	0,953	0,600	Reliabel
X3.2	0,954	0,600	Reliabel
X3.3	0,956	0,600	Reliabel
X3.4	0,953	0,600	Reliabel
X3.5	0,959	0,600	Reliabel
X3.6	0,953	0,600	Reliabel
X3.7	0,952	0,600	Reliabel
X3.8	0,956	0,600	Reliabel
X3.9	0,953	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.600 sehingga dapat dinyatakan reliabel juga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur sebuah variabel kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bojongmangu.

Tabel 12. Reliability Statistic Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Tabel tersebut menunjukkan nilai Cronbach's Alpha secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja (X3) adalah bernilai 0.959 di mana nilai tersebut > 0.600 di mana hal ini menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tenaga Pengajar

Kuesioner	Cronbach's Alpha	r krisis	Keterangan
Y1.1	0,914	0,600	Reliabel
Y1.2	0,916	0,600	Reliabel
Y1.3	0,929	0,600	Reliabel
Y1.4	0,917	0,600	Reliabel
Y1.5	0,914	0,600	Reliabel
Y1.6	0,912	0,600	Reliabel
Y1.7	0,910	0,600	Reliabel
Y1.8	0,917	0,600	Reliabel
Y1.9	0,916	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh uji instrumen pernyataan dalam variabel Kinerja Tenaga Pengajar (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.600 sehingga dapat dinyatakan reliabel juga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji tersebut dapat digunakan untuk pengumpulan data dalam mengukur sebuah variabel kinerja tenaga pengajar di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Bojongmangu.

Tabel 14. Reliability Statistic Kinerja Tenaga Pengajar

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Tabel tersebut menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* secara total atau semua pernyataan kuesioner variabel kinerja tenaga pengajar (Y) adalah bernilai 0.925 di mana nilai tersebut > 0.600 di mana hal tersebut menunjukkan bahwa kuesioner pernyataan variabel kinerja tenaga pengajar secara keseluruhan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui sebuah nilai residual dan juga model regresi berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik yaitu data yang mendapatkan hasil yang positif atau juga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal, dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji Kolmogorovsmirnov dan juga grafik P-plot. Berikut merupakan hasil analisis dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test*

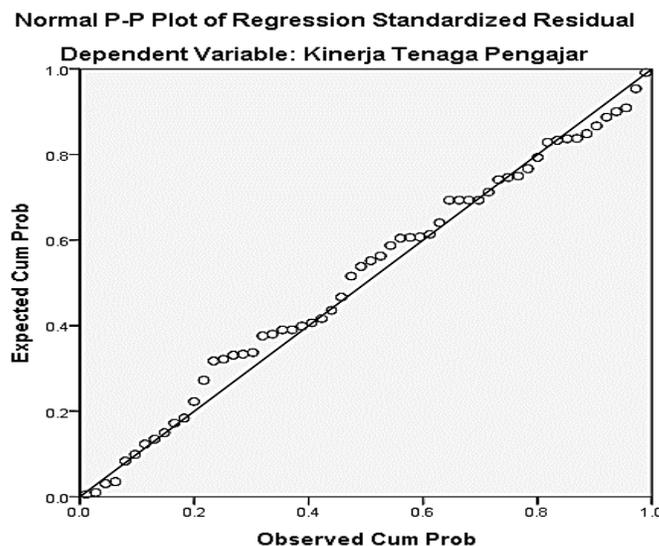
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31603880
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.051
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Gambar 1. Grafik P-plot Uji Normalitas.

Mengacu pada tabel tersebut didapatkan nilai Asym.sig sebesar 0.200 dan nilai tersebut lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, kemudian berdasarkan gambar 4.4 uji grafik P-plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel *talent management*, kompensasi, dan kepuasan kerja dipastikan layak, karena sudah memenuhi syarat asumsi normalitas dengan menggunakan model regresi P-plot.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan dengan cara melihat besaran nilai Tolerance dan juga nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah data hasil multikolinearitas dengan SPSS:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

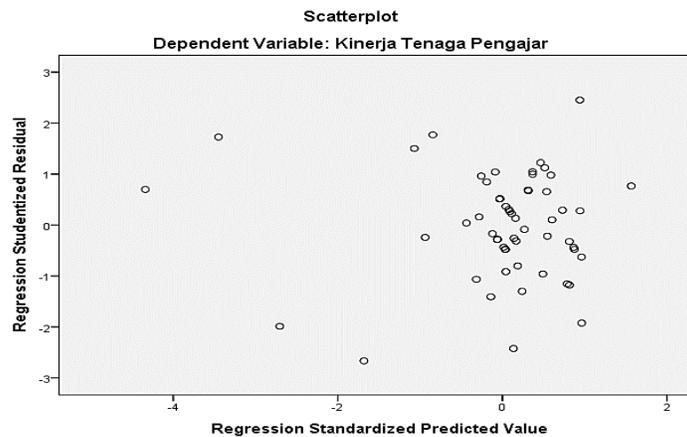
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.002	2.643		1.136	.261		
	<i>Talent management</i>	.345	.127	.225	2.716	.009	.533	1.875
	Kompensasi	.239	.103	.181	2.316	.024	.601	1.665
	Kepuasan Kerja	.467	.075	.602	6.245	.000	.392	2.548

a. *Dependent Variable:* Kinerja Tenaga Pengajar
 Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* ketiga variabel yaitu *talent management*, kompensasi, dan kepuasan kerja hasilnya yaitu > 0,10 dan juga nilai statistic VIF yaitu < 10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dari hasil uji tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat grafik plot (pola gambar *Scatterplot*) antara nilai prediksi pada variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (RESID). Ketika hasil pada model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas maka regresi tersebut dapat dinyatakan kurang valid untuk dijadikan sebuah penelitian, model regresi yang baik yaitu apabila pada hasil uji tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dari uji pola pada gambar grafik plot (*scatterplot*) pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Gambar 2. Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas.

Mengacu pada gambar tersebut maka hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada hasil penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tujuan uji autokorelasi ini untuk menguji apakah pada model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan uji durbin watson, adapun pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi yaitu bila nilai $Du < DW < 4 - Du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Sebaliknya jika $DW < D1$ tandanya terdapat autokorelasi positif.

Tabel 17. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-	
1	R	Square	the Estimate	Watson	
1	.896 ^a	.803	.792	2.380	1.762

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Talent management*

b. *Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut maka didapatkan nilai DW sebesar 1.762. Dan untuk nilai $n = 58$, $dL = 1.4692$, $dU = 1.6860$. Berdasarkan hasil uji tersebut maka nilai yang diperoleh yaitu $Du < Dw < 4 - Du = (1.6860 < 1.762 < 2.314)$ maka kesimpulan yang didapat adalah tidak terjadi autokorelasi atas model persamaan ini.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3.002	2.643		1.136	.261
	<i>Talent management</i>	.345	.127	.225	2.716	.009
	<i>Kompensasi</i>	.239	.103	.181	2.316	.024
	<i>Kepuasan Kerja</i>	.467	.075	.602	6.245	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Mengacu pada tabel tersebut, hasil dari analisis regresi linier berganda didapatkan sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3,002 + 0,345 + 0,239 + 0,467$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X₁, X₂, X₃ = Variabel Independen

A = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

Penjelasan dalam persamaan linier berganda ialah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,002 menunjukkan bahwa variabel *talent management*, kompensasi, dan kepuasan kerja dianggap konstan atau nilainya $X = 0$ maka dapat diperkirakan nilai Disiplin Kerja sebesar 3,002.
- Koefesien regresi variabel *talent management* (X_1) sebesar 0.345 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefesien tersebut positif, jika terdapat peningkatan pada variabel *talent management* sebesar 1 maka kinerja tenaga pengajar akan naik sebesar 0.345 dan variabel lainnya konstan.
- Koefesien regresi variabel kompensasi (X_2) sebesar 0.239 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefesien tersebut positif, jika terdapat peningkatan sebesar 1 maka kinerja tenaga pengajar akan naik sebesar 0.239 dan variabel lainnya konstan.
- Koefesien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.467 hal ini menunjukkan bahwa nilai koefesien tersebut positif, jika terdapat peningkatan sebesar 1 maka kinerja tenaga pengajar akan naik sebesar 0.467 dan variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Kriteria pada pengambilan keputusan uji tersebut yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel dan nilai $sig < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel dan nilai $sig > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Menentukan t tabel pada signifikansi 0.05 dengan menggunakan uji *two tail* dengan cara sebagai berikut: $Df = n-k-1$

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Independen

$df = 58-3-1 = 54$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00488

Tabel 19. Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	3.002	2.643	1.136	.261	
	Talent management	.345	.127	.225	2.716	.009
	Kompensasi	.239	.103	.181	2.316	.024
	Kepuasan Kerja	.467	.075	.602	6.245	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Tenaga Pengajar*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pembahasan atas hasil dari Uji T sebagai berikut:

Pengaruh *Talent management* (X_1) terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Y)

Didasarkan pada perhitungan secara parsial, variabel *talent management* memiliki nilai signifikan 0,009 dengan koefesien regresi bernilai positif yaitu 0,345 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,716 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00488. Atas hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas *Talent management* (X_1) dengan variabel terikat Kinerja Tenaga Pengajar (Y)” dinyatakan diterima.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Y)

Didasarkan pada perhitungan secara parsial, variabel kompensasi memiliki nilai signifikan 0,024 dengan koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,239 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 2,316 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00488. Atas hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kompensasi (X_2) dengan variabel terikat Kinerja Tenaga Pengajar (Y)” dinyatakan diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Y)

Didasarkan pada perhitungan secara parsial, variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 dengan koefisien regresi bernilai positif yaitu 0,467 sedangkan nilai t hitung yang diperoleh yaitu 6,245 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00488. Atas hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan “Terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel terikat Kinerja Tenaga Pengajar (Y)” dinyatakan diterima.

Uji Sumbangan Efektif dan Sumbangan Relatif

Didasarkan pada hasil penelitian SPSS serta perhitungan rumus, dapat diketahui masing-masing sumbangan efektif (SE) dan sumbangan Relatif (SR) antara variabel independen yang terdiri dari *Talent management* (X_1), Kompensasi (X_2), serta Kepuasan kerja (X_3) dan variabel dependen Kinerja Tenaga Pengajar (Y) disajikan sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Sumbangan Efektif & Sumbangan Relatif

Variabel	SE	SR
<i>Talent management</i> (X_1)	16 %	20 %
Kompensasi (X_2)	11,9 %	14,8 %
Kepuasan Kerja (X_3)	52,4 %	65,2%
Total	80,3 %	100.0 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023).

Pada hasil olah data dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel *talent management* (X_1) terhadap kinerja tenaga pengajar adalah 16 %, variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja tenaga pengajar adalah 11,9 %, variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja tenaga pengajar adalah 52,4 %. Dapat dipastikan variabel X_3 memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Y dari pada variabel X_1 dan X_2 . Total SE adalah sebesar 80,3 % atau sama dengan koefisien determinasi (R^2) pada uji kelayakan model yaitu 80,3 %. Adapun hasil sumbangan relatif pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel *talent management* (X_1) adalah sebesar 20 %, variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 14,8 %, variabel kepuasan kerja (X_3) adalah sebesar 65,2 %. Sehingga total nilai sumbangan relatif (SR) adalah 100.0 %.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hingga pembahasan yang telah dilakukan dengan tujuan peneliti untuk menganalisis hubungan antara *talent management*, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar SD Negeri di Kecamatan Bojongmangu, ditemukan hasil bahwa Manajemen talenta/bakat yang baik dari seorang tenaga pengajar akan memengaruhi kinerja tenaga pengajar tersebut, hal ini selaras dengan hipotesis pertama yang berbunyi “terdapat pengaruh *talent management* terhadap kinerja tenaga pengajar di Kecamatan Bojongmangu”. Nilai kompensasi yang sesuai dapat memengaruhi kinerja tenaga pengajar, hal ini mendukung hipotesis kedua yang berbunyi “terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar di Kecamatan Bojongmangu”. Rasa puas atas pekerjaan yang dirasakan para tenaga pengajar di sekolah memengaruhi kinerja para tenaga pengajar tersebut. Hal ini mendukung hipotesis ketiga yang

berbunyi “terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar di Kecamatan Bojongmangu”.

Hasil penelitian variabel *talent management* terhadap kinerja tenaga pengajar memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka diharapkan setiap Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bojongmangu maupun sekolah-sekolah lain memiliki sistem manajemen talenta yang baik bagi para tenaga pengajar maupun calon tenaga pengajar. Begitupun para tenaga pengajar itu sendiri agar menerapkan dan mengembangkan bakat/talenta sebagai pengajar guna tercapainya tujuan utama proses belajar mengajar di sekolah. Hasil penelitian variabel kompensasi terhadap kinerja tenaga pengajar memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka diharapkan agar sekolah maupun dinas pendidikan setempat dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat terhadap para tenaga pengajar di Sekolah Dasar Negeri khususnya di Kecamatan Bojongmangu. Hasil penelitian variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga pengajar memiliki pengaruh positif dan signifikan, maka diharapkan agar sekolah memberikan fasilitas maupun faktor lain yang meningkatkan kepuasan dan kenyamanan bagi para tenaga pengajar Sekolah Dasar Negeri khususnya di Kecamatan Bojongmangu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/Jimbi.V1i2.386>
- Ayudia, Edi Suryanto, B. W. (2016). No Title. *Jurnal Penelitian Bahasa, Sastra Indonesia Dan Pengajarannya*, 4(1).
- Fera, F., & Pramuditha, C. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Handphone Xiaomi di Kota Palembang. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.35957/Prmm.V3i1.1611>
- Fikri, D., Istikhah, Y., Roesminingsih, E., & Izzati, U. A. (2022). *Pengembangan Model Talent management Untuk Meningkatkan Kinerja*. 8(2), 1339–1351. <https://doi.org/10.36312/Jime.V8i2.3072/Http>
- Karina, N. K., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh *Talent management* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 487. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I02.P05>
- Lestanti, D. (2015). *The Effect Of Accounting Knowledge, Business Experience, and Work Motivation in Perception of the Use of Accounting Information Business at UMKM in Boyolali*. 1–15. https://eprints.uny.ac.id/22514/1/Jurnal_DwiLestanti_13812145003.Pdf
- Marzuki, & Feriandi, Y. A. (2016). Pengaruh Peran Guru PPKN dan Pola Asuh Orang Tua terhadap Tindakan Moral Siswa. *Kependidikan*, 46(2), 193–206.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i2.71>
- Widoyoko, S. Eko Putro., & Rinawati, Anita. (2012). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Cakrawala Pendidikan*. DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v5i2.1563>