

Peran Efektivitas Kerja dan Modal Intelektual Terhadap Pencapaian Kinerja Guru Dengan Aspek Manajemen Talenta dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Studi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen)

The Role of Work Effectiveness and Intellectual Capital in the Achievement of Teacher Performance with Talent Management and Human Resource Management Aspects (Study at Integrated Islamic Elementary School, Sragen Regency)

Aris Tri Haryanto¹, Yenni Khristiana²

Magister Manajemen¹, S1 Akuntansi², Universitas Dharma AUB Surakarta

Email: Arisharyanto26@yahoo.co.id, yennikristi2@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dan menguji peran efektivitas kerja dan modal intelektual terhadap pencapaian kinerja guru dengan aspek manajemen talenta dan pengelolaan sumber daya manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen sebanyak 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja guru. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual guru. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap modal intelektual guru. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja dan modal intelektual mempengaruhi Kinerja Guru. Nilai R^2 total sebesar 0,992 artinya kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen dijelaskan oleh manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja dan modal intelektual sebesar 99,2 %. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel manajemen talenta terhadap kinerja melalui modal intelektual, merupakan jalur yang paling efektif atau dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : Manajemen Talenta, Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Efektivitas Kerja, Modal Intelektual, Pencapaian Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and test the role of work effectiveness and intellectual capital on teacher performance achievement with aspects of talent management and human resource management in Integrated Islamic Elementary Schools, Sragen Regency. The data used is primary data by taking a sample of Integrated Islamic Elementary School teachers in Sragen Regency as many as 66 respondents. The results of the study show that talent management has a positive and significant effect on teacher effectiveness. Management of Human Resources has a positive and insignificant effect on the effectiveness of the teacher's work. Talent management has a positive and significant effect on teacher intellectual capital. Human Resource Management has a positive and insignificant effect on teacher intellectual capital. Talent management has a positive and significant effect on teacher performance. Human Resource Management has a positive and significant effect on teacher performance. Work effectiveness has a positive and insignificant effect on teacher performance. Intellectual capital has a positive and significant effect on teacher performance. The results of the F test can be concluded that together the variables of talent management, human resource management, work effectiveness and intellectual capital affect teacher performance. The total R^2 value is 0.992, which means that the performance of teachers at the Integrated Islamic Elementary School in Sragen Regency is explained by talent management, human resource management, work effectiveness and intellectual capital of 99.2%. The conclusion of this path analysis shows that the indirect influence of talent management variables on performance through intellectual capital is the most effective or dominant path, compared to other paths.

Keywords: Talent Management, Human Resource Management, Work Effectiveness, Intellectual Capital, Performance Achievement

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, guru merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu gurunya. Organisasi merupakan kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan Bersama secara Bersama-sama (Duha, 2018).

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja guru meningkat. Menurut Akhmad Fauzi dan Hidayat Nugroho A (2020) kinerja merupakan *performance* yang pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Manajemen kinerja sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif dimana berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan dan guru.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja guru disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek perguruan tinggi yaitu di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen, fenomena yang terjadi adalah masih belum maksimalnya kinerja guru. Belum maksimal kinerja guru terlihat pada masih adanya keluhan dari *stackholder* maupun civitas Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen terkait *job desk* ataupun hasil kerja guru. Disamping itu pimpinan juga belum menemukan variabel yang paling berpengaruh dalam mengukur kinerja guru sehingga belum bisa menentukan strategi yang terbaik dalam mengoptimalkan kinerja.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki guru antara lain aspek; Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kesetiaan bekerja, Kemampuan kerja dan Hasil yang dicapai. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja guru, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan.

Dalam melakukan penelitian pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen, banyak keragaman perilaku guru dalam bekerja atau berkinerja, terdapat guru yang kerjanya sangat baik, sedang dan tentu saja terdapat guru yang kerjanya kurang baik, hal tersebut tentu saja logika yang terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu guru ataupun dari pengelola universitas itu sendiri, misalnya guru yang memiliki bakat yang memadai ataupun kurang memadai, demikian pula modal intelektual dalam menjalankan budaya organisasi, serta pengelolaan SDM di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. inilah keragaman secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Sehingga bisa dikatakan strategi

yang dapat dijalankan oleh Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen untuk mengelola kinerja guru, diantaranya adalah manajemen talenta, pengelolaan SDM dan modal intelektual.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh instansi atau individu dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fauzi Akhmad, Hidayat Rusdi, 2017). Kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh guru berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (Akhmad Fauzi dan Hidayat Nugroho A, 2020). Siagian (2016) mendefinisikan pengertian Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

Manajemen talenta adalah guru yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang (Ernie Tisnawati Sule dan Ratri Wahyuningtyas, 2016). Manajemen talenta merupakan serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola guru berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik bakat melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan bakat melalui manajemen kinerja, pembelajaran dan review bakat, serta mempertahankan bakat melalui perencanaan karir, perencanaan suksesi dan mengikat bakat. Manajemen talenta adalah susunan proses sumber daya manusia organisasional yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang produktif dan terikat. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta adalah proses keseluruhan sistem untuk meningkatkan produktifitas kerja serta mempertahankan pekerja yang produktif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya juga dikelola dan diurus oleh manusia. (Sumanto, 2020). Pengelolaan SDM mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Pengelolaan SDM merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu guru (Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Efektivitas kerja guru penting bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, yaitu untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai guru.

Menurut Siagian (2016) ada dua faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja yang baik. Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang bergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tecermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan diterapkan disiplin kerja pada setiap guru maka akan tercipta suatu keadaan tertib dimana guru akan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban-kewajibannya dengan

perasaan senang tanpa paksaan. Selain itu perlu pula dimbangi dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan guru agar guru terdorong untuk berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi

Modal intelektual merupakan materi intelektual pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan (Ihyaul Ulum 2017). Modal intelektual sangat penting untuk suatu perusahaan atau organisasi, karena merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Maka setiap guru diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada. Menurut Burr dan Girardi (dalam Pratama Tio Imanda, 2019) Modal intelektual adalah produk dari interaksi antara kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dari guru. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan yang dimiliki oleh guru. Apabila ketiga kapabilitas ini dimiliki oleh guru dalam organisasi maka guru akan mempunyai peluang yang besar untuk mengaktualisasikan dan mengintegrasikan dirinya ke dalam proses manajemen, sehingga modal intelektual yang diyakini akan meningkatkan kemampuan asset organisasi secara signifikan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa modal intelektual merupakan pengetahuan, kemampuan dan daya pikir dari guru untuk mengelola organisasi.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diprediksi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektifitas kerja dan modal intelektual. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel tersebut digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Manajemen talenta merupakan kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam tempo yang relatif pendek dibandingkan orang lain, namun hasilnya justru lebih baik. Bakat merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh S. Anugrahini Irawati, dkk (2017), Niko Satria Rachmadinat, dkk (2017), Citra Savitri, dkk (2018), Mahmoud Kaleem (2019), Sudarijati, dkk (2019), Redy Tri Saputra, dkk (2020), Donni Juni Priansa (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa manajemen talenta berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Ridha Choirun Nisa (2016), Asep Ismail (2019) dan Maulana Hidayat (2020) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa bakat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis peran manajemen talenta terhadap pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan (Siagian, 2016). Menurut Riniwati H (2016), bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Esmael M.A.Tabouli, dkk (2016), Anugrahini Irawati, dkk (2018), Yudiana Sari (2018), Dewi Maharani (2019), Hanifatul Nabila, dkk (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Ridha Choirun Nisa, dkk (2016), Rismanto, dkk (2017), Enik Rahayu

dan Henry Yuliamir (2020), Menik Lestari, dkk (2021) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Selain pengaruh manajemen talenta dan manajemen SDM, kinerja guru menurut beberapa penelitian terdahulu juga dipengaruhi oleh pengaruh efektifitas kerja dan modal intelektual. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Penelitian lain menunjukkan bahwa efektifitas kerja dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan pelatihan yang relevan, pelaksanaan penjaminan mutu secara baik, perbaikan kompetensi pedagogic dan penguatan efikasi diri. (Manurung, dkk, 2018). Sedangkan semakin besar nilai modal intelektual semakin efisien penggunaan modal perusahaan, sehingga menciptakan *value added* bagi perusahaan. Selain itu, jika modal intelektual merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan *competitive advantages*, maka modal intelektual akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Organisasi yang mampu memanfaatkan modal intelektualnya secara efisien, maka nilai pasarnya akan meningkat. Jadi, dengan pemanfaatan dan pengelolaan modal intelektual yang baik, maka kinerja perusahaan juga semakin meningkat.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung (Harries Madiistriyatno, 2020). Efektivitas kerja digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Sri Retno Haswati (2013), Yusro Hakimah (2019), Nelson (2020), Shofiana Syam (2020), Jenia Nur Soelistyoningrum (2020) menyatakan bahwa efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian Hernawati (2017) menghasilkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis efektifitas kerja terhadap pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Modal intelektual menurut Cattell (dalam Nur Fatwikingisih, 2020) adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru. Hasil penelitian yang dilakukan Sodik (2011), Ambrose Kemboi (2014), Seçil Tastan (2015), Donni Juni Priansa (2015), Muhammad Hidayat (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Helmiatin (2015) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis modal intelektual terhadap pencapaian kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Tabel 1

Mapping Hasil Penelitian Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Kinerja

Penelitian	Judul	Hasil
Niko Satria Rachmadinat, Hani Gita Ayuningtias (2017)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta	Signifikan positif
S. Anugrahini Irawati, Bambang	Pengaruh Manajemen talenta Dan	Signifikan positif

Penelitian	Judul	Hasil
Sudarsono, Lela Lestari (2017)	Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (Jtv) Di Surabaya	
Citra Savitri, Enjang Suherman (2018)	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Guru UBP Karawang	Signifikan positif
Hanum Aula Rahmawati (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan	Signifikan positif
Mahmoud Kaleem (2019)	<i>The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE</i>	Signifikan positif
Sudarijati, Bambang Setiawan (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru pada pt. BD Bogor	Signifikan positif
Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap Kinerja karyawan	Signifikan positif
Roymon Panjaitan (2021)	Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen talenta Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku	Signifikan positif
Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2016)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya	Tidak signifikan
Asep Ismail, Muafi (2019)	<i>The Influence of Talent Management, Servant Leadership and Trust In Employee Performance Mediated By Online Training (Study of PT.Ruma Employees)</i>	Tidak signifikan
Maulana Hidayat, Prasetyo Hadi, Rusdi Musa Ishaq (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance pada guru Ditjen Pajak Di Jakarta	Tidak signifikan
Dita Purnama Sari, Hani Gita Ayuningtyas, S.Psi,MM (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung	Negatif

Tabel 2

Mapping Hasil Penelitian Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja

Penelitian	Judul	Hasil
Esmael M.A.Tabouli, Nasser Ahmed Habtoor, Mohammad Nashief	<i>The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable</i>	Signifikan positif

Penelitian	Judul	Hasil
S (2016)		
Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2018)	Pengaruh Manajemen talenta Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (Jtv) Di Surabaya	Signifikan positif
Yudiana Sari (2018)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung	Signifikan positif
Dewi Maharani (2019)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja guru pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka	Signifikan positif
Rindi Andika (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru pada pt. Bank Mandiri (persero) Tbk Mandiri mitra Usahakuala & Bahorok	Signifikan positif
Hanifatul Nabila, Rahmiati, Muthia Roza Linda (2019)	Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya	Signifikan positif
Rismanto, Rosida P., Adam dan Bakri, Hasanuddin (2017)	Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ujo Una-Una	Negatif signifikan
Enik Rahayu dan Henry Yuliamir (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang	Tidak signifikan
Menik Lestari, Dinnul Alfian Akbar, Chandra Zaky Maulana (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Relegiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang	Tidak signifikan

Kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*research gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu peneliti untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke 4 (empat) variabel yaitu pengaruh manajemen talenta dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai variabel *independent* serta pengaruh efektifitas kerja dan modal intelektual sebagai variabel *intervening* dengan kinerja guru (variabel *dependent*) di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Penulis menggunakan variabel mediasi dengan tujuan agar Penulis mengetahui pengaruh variabel penyela antara variabel independent dan dependen, sehingga variabel independent

tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Dalam meningkatkan pencapaian kinerja guru juga harus memperhatikan efektivitas kerja dan modal intelektual pada guru dengan menanamkan visi, misi, tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan terhadap institusi. Maka dari itu efektivitas kerja dan modal intelektual diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh manajemen talenta dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja guru.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka manajemen talenta, pengelolaan SDM, efektivitas kerja dan modal intelektual akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Sehingga dalam proposal ini penelitian mengambil penelitian “Hubungan manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja guru yang dimediasi efektivitas kerja dan modal intelektual (Studi Guru Perguruan Tinggi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen)”.

METODE

Lokasi penelitian ini Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen yang beralamatkan di Widoro, Kelurahan Sragen Wetan, Sragen.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel manajemen talenta (X_1), pengelolaan SDM (X_2), sebagai variabel independen terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen secara langsung maupun melalui efektivitas kerja (X_3) dan modal intelektual (X_4) sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen sebanyak 220 guru. Dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 10 % dari populasi, yaitu $6600 \times 10\% = 66$. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 66 responden, dengan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak, sehingga peluang guru untuk dijadikan sampel sama besar.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur dan uji t Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,805	3,406		2,879	,005
	Manajemen Talenta	,501	,229	,431	2,190	,032
	Pengelolaan SDM	,151	,268	,111	,565	,574

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur dan uji t Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,779	1,795		2,663	,010
	Manajemen Talenta	,517	,121	,637	4,290	,000
	Pengelolaan SDM	,145	,141	,152	1,027	,308

a. Dependent Variable: Modal Intelektual

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur dan uji t Persamaan 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,085	,807		,106	,916
	Manajemen Talenta	,210	,057	,152	3,693	,000
	Pengelolaan SDM	,211	,058	,131	3,614	,001
	Efektivitas Kerja	,043	,028	,036	1,554	,125
	Modal Intelektal	1,265	,053	,746	24,034	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi
Correlations

	Manajemen Talenta	Pengelolaan SDM	Efektivitas Kerja	Modal Intelektal	Kinerja Pegawai
Manajemen Talenta	1	,840**	,525**	,764**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
Pengelolaan SDM	,840**	1	,474**	,687**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
Efektivitas Kerja	,525**	,474**	1	,512**	,560**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
Modal Intelektal	,764**	,687**	,512**	1	,971**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66
Kinerja Pegawai	,851**	,788**	,560**	,971**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	66	66	66	66

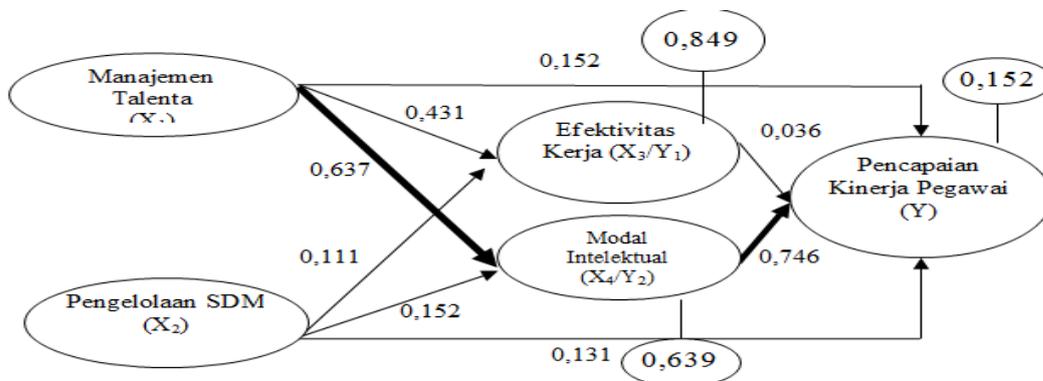
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Manajemen talenta → Kinerja	$P_5=0,152$		
2	Pengelolaan SDM → Kinerja	$P_6=0,131$		
3	Manajemen talenta → Efektivitas kerja → Kinerja		$P_1 \times P_7$ $= 0,431 \times 0,036$ $= 0,015$	$P_5+(P_1 \times P_7)$ $= 0,152 + 0,015$ $= 0,167$
4	Pengelolaan SDM → Efektivitas Kerja → Kinerja		$P_2 \times P_7$ $= 0,111 \times 0,036$ $= 0,004$	$P_6+(P_2 \times P_7)$ $= 0,131 + 0,004$ $= 0,135$

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
5	Manajemen talenta → Modal Intelektual → Kinerja		$P_3 \times P_8$ $= 0,637 \times 0,746$ $= 0,475$	$P_5 + (P_3 \times P_8)$ $= 0,152 + 0,475$ $= 0,627$
6	Pengelolaan SDM → Modal Intelektual → Kinerja		$P_4 \times P_8$ $= 0,152 \times 0,746$ $= 0,113$	$P_6 + (P_4 \times P_8)$ $= 0,131 + 0,113$ $= 0,244$

Model Akhir analisis jalur



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Manajemen talenta terhadap Pencapaian Kinerja melalui Efektivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel manajemen talenta terhadap kinerja menghasilkan nilai yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung, manajemen talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.

Dari pembahasan jalur di atas, variabel manajemen talenta adalah efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan manajemen talenta terhadap kinerja secara langsung maupun tidak langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel manajemen talenta yang terletak pada item pernyataan ke 3, 2 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk manajemen talenta. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- Guru melakukan pengembangan talenta dengan mengikuti kegiatan atau pelatihan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki. Upaya yang dapat dilakukan dengan menyelenggarakan kegiatan workshop, magang atau studi banding sesuai dengan bakat dari guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Tentunya kegiatan ini harus terprogram setiap tahunnya yang dapat dituangkan ke dalam roadmap dan program kerja per unit yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
- Guru diterima di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen berdasarkan bakat talenta yang dimiliki. misalnya dengan bakat talenta yang dimiliki guru akan bisa diterapkan kepada siswa, maka siswa akan mudah dalam menyerap ilmu yang dimiliki.

c. Guru mengikuti seleksi dalam proses seleksi atau menarik talenta sesuai standart yang berlaku. misalnya didalam perekrutan guru seleksi benar benar dilaksanakan sesuai standar yang ada agar kualitas pembelajaran betul terjaga.

2. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Pencapaian Kinerja melalui Efektivitas kerja.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung .

Dari pembahasan jalur di atas, variabel pengelolaan sumber daya manusia adalah efektif dalam meningkatkan kinerja, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel pengelolaan sumber daya manusia yang terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk pengelolaan sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mempertahankan kualitas pengelolaan guru agar tingkat mangkir rendah. Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen dapat membuat beberapa kebijakan yang dapat memotivasi guru agar selalu masuk kerja yaitu (1) Membuat lingkungan kerja yang menyenangkan. (2) Komunikasi yang transparan. (3) Kesempatan untuk berkembang.
- b. Pimpinan mempertahankan kepuasan layanan dan fasilitas di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Peran kepala bagian keguruan sangat penting disini dalam kepuasan layanan dan fasilitas bagi guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Adapun layanan bagi guru dapat berupa disiplin guru, kenaikan jabatan, kenaikan gaji berkala, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, cuti guru, form ijin, tabungan pensiun dan pinjaman. Sedangkan fasilitas untuk guru dapat berupa fasilitas kesehatan, jadwal kerja yang fleksibel, pengembangan karir, tunjangan, fasilitas tempat tinggal atau perumahan, program paguyupan guru dan ruang kerja serta sarana pendukung dalam pekerjaan guru.
- c. Pimpinan memberikan target pekerjaan kepada guru agar produktivitas guru bisa terukur. Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen setiap tahun sekali menyusun rencana induk pengembangan dan dijabarkan kedalam program kerja tahunan di setiap unit. Program kerja disusun dengan indikator capaian.

3. Pengaruh Manajemen talenta terhadap Pencapaian Kinerja melalui Modal Intelektual

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel manajemen talenta terhadap kinerja menghasilkan nilai yang lebih kecil dibnadingkan pengaruh tidak langsung, hal ini berarti jika modal intelektual ditingkatkan maka kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen meningkat.

Dari pembahasan jalur di atas, variabel manajemen talenta adalah tidak efektif dalam meningkatkan kinerja secara langsung, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung. Karena pengaruh tidak langsung efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan modal intelektual terhadap kinerja, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel modal intelektual yang terletak pada item pernyataan ke 4, 5 dan 1. Ini

artinya item pernyataan tersebut yang modal intelektual. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Melakukan modal intelektual guru didukung dan mendapatkan respon positif dari siswa yang ada. misalnya siswa mendukung ide kreatif yang diberikan guru agar proses belajar semakin baik.
 - b. Sebagai modal intelektual guru didukung dan mendapatkan respon positif dari guru dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. misalnya guru dan tenaga pendidik mendukung ide kreatif dari guru yang ada agar kinerja guru semakin efektif.
 - c. Sebagai modal intelektual guru memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan. misalnya modal intelektual yang ada maka kemampuan dalam bekerja semakin baik.
4. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Pencapaian Kinerja melalui Modal Intelektual.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Dari pembahasan jalur di atas, variabel pengelolaan sumber daya manusia adalah efektif, karena pengaruh tidak langsung menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung. Karena efektif (signifikan) untuk meningkatkan pencapaian kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel pengelolaan sumber daya manusia yang terletak pada item pernyataan ke 3, 4 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk pengelolaan sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mempertahankan kualitas pengelolaan guru agar tingkat mangkir rendah. Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen dapat membuat beberapa kebijakan yang dapat memotivasi guru agar selalu masuk kerja yaitu (1) Membuat lingkungan kerja yang menyenangkan. (2) Komunikasi yang transparan. (3) Kesempatan untuk berkembang.
- b. Pimpinan mempertahankan kepuasan layanan dan fasilitas di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Peran kepala bagian keguruan sangat penting disini dalam kepuasan layanan dan fasilitas bagi guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen. Adapun layanan bagi guru dapat berupa disiplin guru, kenaikan jabatan, kenaikan gaji berkala, BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, cuti guru, form ijin, tabungan pensiun dan pinjaman. Sedangkan fasilitas untuk guru dapat berupa fasilitas kesehatan, jadwal kerja yang fleksibel, pengembangan karir, tunjangan, fasilitas tempat tinggal atau perumahan, program paguyupan guru dan ruang kerja serta sarana pendukung dalam pekerjaan guru.

Pimpinan memberikan target pekerjaan kepada guru agar produktivitas guru bisa terukur. Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen setiap tahun sekali menyusun rencana induk pengembangan dan dijabarkan kedalam program kerja tahunan di setiap unit. Program kerja disusun dengan indikator capaian

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hasil Uji Hipotesis
 - a. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen
 - b. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - c. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap modal intelektual guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - d. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap modal intelektual guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - e. Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - f. Pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - g. Efektivitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - h. Modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
2. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan ketiga diketahui besarnya nilai $F = 644,995$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja dan modal intelektual mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
3. Nilai R^2 total sebesar 0,992 artinya kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen dijelaskan oleh manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja dan modal intelektual sebesar 99,2 % dan sisanya sebesar 0,8 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian.
4. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung variabel manajemen talenta terhadap kinerja melalui modal intelektual, merupakan jalur yang paling efektif atau dominan, dibandingkan jalur yang lain

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Manajemen talenta terhadap kinerja melalui modal intelektual merupakan pengaruh yang efektif dan sebagai variabel yang paling dominan mempengaruhi pencapaian kinerja guru. Untuk itu Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen sebaiknya lebih meningkatkan modal intelektual dengan peningkatan kinerja guru seperti:
 - a. Meningkatkan modal intelektual guru karena didukung dan mendapatkan respon positif dari siswa yang ada..
 - b. Meningkatkan modal intelektual guru karena dukungan dan mendapatkan respon positif dari guru dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Islam Terpadu Kabupaten Sragen.
 - c. Meningkatkan modal intelektual guru agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.
2. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang mendekati keadaan sebenarnya dan representatif.

3. Untuk peneliti berikutnya sebaiknya menggunakan variabel yang lain, jadi tidak hanya menggunakan variabel manajemen talenta, pengelolaan sumber daya manusia, efektivitas kerja dan modal intelektual, tapi bisa menggunakan variabel disiplin, kompensasi, komunikasi, loyalitas dan lain-lain.
4. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.
5. Apabila akan menggunakan rujukan penelitian ini, sebaiknya karakteristik dan obyek penelitiannya pada bidang yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Rindi. 2019. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Mandiri Mitra Usahakuala & Bahorok. *Jurnal Jumant, Vol. 11, No. 2: 127-136*
- Antonius, Fenus. 2020. Analisis Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Prioritas Vol.1 No.1: 1-8*
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, Vol. 2 No.1: 133-140*
- Bahrami, Susan, dkk. 2013. Simple And Multiple Relations Between Strategic Human Resource Management And Intellectual Capital In Iranian Higher Education. *African Journal of Business Management, Vol. 7 No. 35: 3451-3460*
- Baroroh, Niswah. 2013. Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Indonesia. *Jurnal Dinamika Akuntansi Vol. 5 No. 2: 172-182*
- Barrena, Jesus M, dkk. 2018. *The link between socially responsible human resource management and intellectual capital. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, John Wiley & Sons, vol. 26(1), 71-81*
- Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Guru Pada Bagian Keguruan Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol.3 No.1: 61-70*
- Dahlan, Hasim D, Hamdan. 2017. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4, No. 2: 69-75*
- Fallahi, Mohamad Bagher & Baharestan, Omid. 2018. Investigating the Effect of Human Resources Management and Intellectual Capital on the Organizational Performance (Kermanshah Physical Education organization as a Case Study). *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences Vol. 3 No. 3:126-140*

- Hakimah Y, Suprani Y. 2019. Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi Vol. 21 No. 1: 114 – 122*
- Haswati, Sri Retno. 2013. Perencanaan Guru, Kualitas Guru, Efektivitas Kerja, Lingkungan Fisik Dan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 10 No. 1: 94-105
- Hernawati. 2017. Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Guru Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. *Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No.1: 351-355*
- Hidayat, Maulana; Hadi, Prasetyo; Ishaq, Rusdi Musa. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Performance pada Guru Ditjen Pajak Di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7: 2704 - 2723*
- Idrus, Olivia, dkk. 2016. The Influence of Intellectual Capital on the Performance of Employees. *Proceeding of the First American Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AAR16 New York Conference)*
- Irawati, Anugrahini, dkk. 2017. Pengaruh Manajemen talenta Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jawa Pos Media Televisi (Jtv) Di Surabaya. *Jurnal Eco-entrepreneur Vol 3, No 1 (2017) Universitas Trunojoyo*.
- Kianto, Aino, dkk. 2017. Knowledge-Based Human Resource Management Practices, Intellectual Capital And Innovation. *Journal of Business Research Vol 81, 2017, 11-20*
- Lee, Chao-Ying. 2012. The Impact of Human Resource Configurations on Intellectual Capital in the Australian Biotechnology Industry. *The Journal of International Management Studies, Vol. 7 No. 1: 201-207*
- Lestari, Menik; Akbar, Dinnul Alfian; Maulana, Chandra Zaky. 2021. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*. Vol. 8 No. 1: 109-126
- Maharani, Dewi. 2019. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Guru Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 9 No. 2
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Masa'deh, Ra'Ed, dkk. 2018. *Reviewing the Literature of the Effect of Talent Management on Organizational Effectiveness*. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS) Vol. 7 No.2:139-156*
- Nabila, Hanifatul; Rahmiati; Linda, Muthia Roza. 2019. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant PT. Incasi Raya. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha. Vol.1 No.1: 138-145*

- Nelson. 2020. Pengaruh Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Guru pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Jurnal EkombisSains Vol.5 No.1: 29-36*
- Nisa, Ridha Choirun; Astuti, Endang Siti; Prasetya, Arik. 2016. Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 39 No. 2: 141-148
- Nur Simamora, Fauziah. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Guru Kantor Camat Sibolga Sambas Kota Sibolga. *Jurnal Juwarta Vol. 55*
- Panjaitan, Roymon. 2021. Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen talenta Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2: 1021-1033*
- Priansa, Donni Juni. 2020. Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Manajemen talenta Terhadap Kinerja Organisasi dan Dampaknya pada Citra Organisasi Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol 3. No.1*
- Priansa, Donni Juni; Cahyani, Leni. 2015. Pengaruh Modal Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Guru Customer Services Hotel Berbintang Empat Di Kota Bandung. *Ecodemica. Vol III. No.2: 455-463*
- R. D. Tyas, B. S. Sunuharjo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 62 No. 1.
- Rachmadinata, Niko Satria; Ayuningtias, Hani Gita. 2017. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 17 No. 3: 197-204
- Rahayu, Enik; Yuliamir, Henry. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol 5 No 2: 737-743
- Rahmawati, Hanum Aula. 2019. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol. 7 No. 2: 419-429*
- Raheem, Adeel, Azizullah. 2019. *Impact of Talent Management on Organizational Effectiveness: Mediation Model of Psychological Contract*. Business & Economic Review, Institute of Management Sciences, Peshawar, Pakistan, vol. 11(2):149-180
- Rezeki, Fajar A.L, dkk. 2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di PT. Perkebunan Nusantara Ii (Persero). *Jurnal Agrica Vol. 12 No. 2: 103-109*
- Rukmini & Murniyanti, S. 2014. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park Dan Resort Hotel. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Vol. 14 No,1: 66-72*

- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Tesis di Universitas Widayatama Bandung*.
- Saputra, Redy Tri; Ratnasari, Sri Langgeng, Tanjung, Rona. 2020. Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, Vol 4. No.1: 90 – 99
- Sari, Yudiana. 2018. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Lampung. *Jurnal Sosialita Vol. 12 No. 2:1-13*
- Sareen, D. P., & Mishra, D. S. 2016. A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 18, 66-73.
- Seprini, Caecilia, M. 2019. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, vol. 8(1): 20-35
- Sodik; Azzuhri, M. 2011. Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pemerintah Daerah Malang Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 9 No. 4: 1179-1191
- Soelistyoningrum, Jenia Nur. 2020. Pengaruh Efektivitas Work From Home Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Karyawan Kantor Imigrasi Bitung. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 23 No. 3: 321-331