

BAB 5

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilakukan pada guru status ASN di SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik praktek manajemen talenta dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai suatu perusahaan. Dilihat dari nilai koefisien beta, pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru adalah dominan dibanding variabel lain yang diteliti (motivasi kerja).
2. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin baik motivasi yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai di suatu perusahaan. Dilihat dari nilai koefisien beta, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak terpaut jauh dari variabel lain yang diteliti (manajemen talenta).
3. Dari hasil pengujian hipotesis disimpulkan, secara bersamaan pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dengan pengaruh manajemen talenta sebesar 25,7 % dan pengaruh motivasi kerja sebesar 23,1 % dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN I Karangjati, Kabupaten Ngawi.
4. Nilai adjusted R² sebesar 0,204 satuan atau (20,4%) pada variabel Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja terhadap perubahan Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan (model).

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi dengan jumlah sampel yaitu 32 guru ASN. Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur penelitian, namun masih terdapat keterbatasan dalam kajian variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai R^2 sebesar 0,204 (20,4%) dan sisanya 79,6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran Akademisi (Bagi Peneliti Selanjutnya)

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan melakukan kajian penelitian pada SMA/K Negeri lainnya dengan jumlah guru yang lebih banyak atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru selain manajemen talenta dan motivasi kerja, yang diprediksi berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, misalnya *self-efficacy* dan *perofessionalisme* guru.

5.3.2 Saran Praktis (SMAN 1 Karangjati Kabupaten Ngawi)

1. Bagi Manajemen Sekolah, untuk dapat mempertahankan praktek baik dari manajemen talenta yang telah dilakukan dengan baik, bahkan lebih meningkatkan lagi agar kinerja guru semakin meningkat yang pada akhirnya berdampak semakin lebih baik pada kinerja sekolah. Demikian juga untuk motivasi kerja guru untuk dipertahankan dan bahkan ditingkatkan agar guru semakin bersemangat dalam karya pelayanan guru sebagai pendidik dengan semakin meningkatkan kompetensinya baik dari kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

2. Bagi manajemen Sekolah, diharapkan meningkatkan lagi perhatiannya pada kinerja guru melalui pemberian penghargaan secara rutin sebagai guru teladan sehingga guru lebih termotivasi.
3. Bagi guru, motivasi setiap guru akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, oleh karena itu perlu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi internal dan eksternal agar kinerja yang dapat dihasilkan guru dapat terwujud dengan sebaik-baiknya. Diharapkan individu guru dapat menumbuhkan motivasi intrinsik mereka saat ini untuk terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, H. K. (2016). The Impact of Talent Management On The Competitive Advantage In The Organizations. *ISERD International Conference, Abu Dhabi, UAE*, (37), 28 – 36.
- Agustin, E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin IV Kecamatan Kajen Kabupaten Pekalongan. *Skripsi*. Sarjana Pendidikan, Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Negeri Semarang. <https://adoc.pub/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-guru-sekolah-dasar-.html>. 24 juni 2021.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02). 14 - 23.
- Asri, N. F. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, Indonesia. Didapat dari <http://repository.unpar.ac.id/bitstream/handle/123456789/1256/Cover%20-%20Bab1%20-%201212220sc-p.pdf?sequence=1&disAllowed=y>.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chan, A., dan Claudia, A. (2018). Analisis Manajemen Talenta Pada PT. PLN (Persero). *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(3), 125.
- Damarasri, B. N., dan Ahman, E. (2020). Manajemen talenta and Work Motivation to Improve Performance of Employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 490-498.
- Dixit, S. & Arrawatia. M.A. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction and Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1): 425-435, www.ijcrt.org.
- Fachrezi, H., dan Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S dan Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif*.

- Irmawaty, dan Hamdani, M. (2016). Pengaruh Manajemen talenta terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*.
- Isanawikrama, I., Wibowo, F. A., Buana, Y., dan Kurniawan, Y. J. (2018). Analisis Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 2(2), 150-160.
- Karina, N. K., dan Ardana, I. K. (2020) Pengaruh Manajemen talenta Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 487-507.
- Krishnawati, N. (2016). Indeks Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Dan Guru Pembelajar. *In Seminar Nasional Bimbingan Konseling* 1(1), 139-145.
- Krissetyanti, Eunike Prapti Lestari (2013). Penerapan Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan ASN. *Civil Service Journal*, 7(1). 1-15
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Noors, A. I. A. (2019). Pengarusutamaan Manajemen Talenta dalam Tata Kelola Msdm Birokrasi Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 4(2), 38-49.
- Octavia, H. V., dan Susilo, H. (2018). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Area Ulubelu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 186-191.
- Pella, Darmin A dan Innayati, Afifah. (2011). *Manajemen Talenta*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005. *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Pimapunsri, P. (2013). Manajemen talenta Practices: The Case of Companies in Thailand. *GSTF International Journal on Media dan Communications (JMC)*, 1(1).
- Priyatno, D. (2013) *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Riyadi, S. & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang kota Pekalongan*, 13: 106-117.

- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sareen, P. & Mishra, S. (2016). A Study of Talent Management and Its Impact on Performance of Organizations. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18 (12): 66-73, DOI: 10.9790/487X-1812036673 www.iosrjournals.org.
- Srimulyani, V.A. (2020). Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 03 (04): 538-551
- Sudarijati dan Bambang Setiawan (2019). Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BDP Bogor. *Jurnal Visionida*, 5 (1): 46-57.
- Sutanto, T. (2019). Pengaruh Manajemen Talenta, *Self-Efficacy*, *Profesionalisme* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Empiris Pada Guru Smk Muhammadiyah Di Kabupaten Boyolali). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/70635/>. 25 Juni 2021.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RdanD*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Bandung : Penerbit Citra Umbara.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*.