

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN SPIRITUAL,
DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI VARIABEL EFIKASI DIRI DI MAN 5 SLEMAN**



Oleh : Tomi

NIM : 23204092014

TESIS

**Diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2025



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3824/Un.02/DT/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN SPIRITUAL, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI VARIABEL EFIKASI DIRI DI MAN 5 SLEMAN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TOMI, S.Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 23204092014
Telah diujikan pada : Jumat, 12 Desember 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 69463a42abc37

Ketua Sidang

Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd., CM., CRMP.
SIGNED



Valid ID: 6944bda5cf248

Penguji I

Dr. Hj. Endang Sulistyowati, M.Pd.I.
SIGNED



Valid ID: 69455be84e4e4

Penguji II

Dr. Sintha Sih Dewanti, S.Pd.Si., M.Pd.Si.
SIGNED



Valid ID: 6948a5a1dea5f

Yogyakarta, 12 Desember 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd.
SIGNED

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tomi
NIM : 23204092014
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 13 November 2025

Saya yang menyatakan,



Tomi

NIM. 23204092014

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tomi
NIM : 23204092014
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa naskah tugas akhir ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 13 November 2025

Saya yang menyatakan,



The image shows a handwritten signature in black ink over a yellow revenue stamp. The stamp is from the State Islamic University of Sunan Kalijaga, Yogyakarta, and has a value of 10,000 Rupiah. The stamp includes the university's logo and the text 'METERAI TEMPEL' and 'ANX100815072'.

Tomi

NIM. 23204092014

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis Berjudul :

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN SPIRITUAL, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL
TERHADAP KINERJA GURU MELALUI VARIABEL EFIKASI DIRI DI MAN 5 SLEMAN**

Nama : Tomi
NIM : 23204092014
Program Studi : MPI
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui tim penguji untuk munaqosyah

Ketua/Pembimbing : Dr. Saleh, S.Ag., M.Pd

()

Sekretaris/Penguji I : Dr. Endang Sulistyowati, M.Pd, M.Ag

()

Penguji II : Dr. Shinta Sih Dewanti, M.Pd

()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal

Tanggal : Jum'at

Pukul : 15.30-16.30 WIB

Hasil : 95 (A)

IPK : 3.90

*coret yang tidak perlu

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulis yang berjudul:

**PENGARUH MANAJEMEN TALENTA, MANAJEMEN SPIRITUAL, DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU MELALUI
VARIABEL EFEKASI DIRI DI MAN 5 SLEMAN**

Yang ditulis oleh

Nama : Tomi
NIM : 23204092014
Jenjang : Magister (S2)
Progam Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 04 Desember 2025
Pembimbing



Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd.
NIP.197702172011011002

MOTTO

“Great men are not born great, they grow great”

“Orang-orang hebat tidak terlahir hebat, mereka tumbuh dan berkembang hingga
menjadi hebat”



PERSEMBAHAN

Tesis ini aku persembahkan dengan sepenuh hati kepada almamater tercinta

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah Swt atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

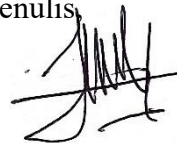
1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Prof. Dr. Sigit Purnama, S.Pd.I., M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam proses penyusunan tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Karwadi, S.Ag., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan saran kepada peneliti.
5. Bapak Dr. Shaleh, S.Ag., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Tesis yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, kritik, dan masukan yang sangat berarti sejak awal hingga akhir penyusunan tesis ini.

6. Kepala Madrasah, Tenaga Pendidik dan Kependidikan MAN 5 Sleman atas kerjasamanya berupa fasilitas informasi dan kesediaannya sebagai lokasi penelitian dalam tesis ini.
7. Bapak/Ibu Guru MTs Darul Ulum Islamic School dan PP. Darul Ulum Kleben yang telah memberikan dukungan dan doa untuk penulis.
8. Teman-teman seperjuangan kelas MMPI.A yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama masa studi penulis.
9. Keluarga dan Orang tua tercinta yang senantiasa memberi cinta, doa, dan dukungan yang tiada henti, sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini dengan baik.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini di kemudian hari. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 29 November 2025

Penulis,



Tomi

NIM. 23204092014

ABSTRAK

Tomi, Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Spiritual, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Efikasi Diri di MAN 5 Sleman. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kinerja guru merupakan aspek fundamental yang menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran di satuan pendidikan. Peningkatan kinerja tersebut memerlukan dukungan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui penerapan manajemen talenta, penguatan kompetensi profesional, serta pengembangan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja. Selain itu, efikasi diri menjadi faktor psikologis internal yang turut memengaruhi kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, manajemen spiritual, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman secara parsial. Serta, untuk mengetahui pengaruh manajemen talenta, manajemen spiritual dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional* dan teknik survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru MAN 5 Sleman yang berjumlah 49. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *nonprobability sampling* dengan sampel jenuh. sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengembangan instrumen didasarkan pada indikator variabel dan diuji keabsahan datanya melalui validasi ahli serta validitas dan reabilitas. Analisis data menggunakan *path analysis* berbasis PLS-SEM untuk menguji hubungan struktural antarvariabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan semua variabel eksogen terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Manajemen talenta memiliki pengaruh sebesar 0,304, manajemen spiritual sebesar 0,174, dan kompetensi profesional sebesar 0,341 terhadap kinerja guru. Sementara itu, pengaruh tidak langsung melalui efikasi diri juga terbukti signifikan pada seluruh variabel eksogen, dengan pengaruh manajemen talenta sebesar 0,180, manajemen spiritual sebesar 0,152, dan kompetensi profesional sebesar 0,112. Secara keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru di MAN 5 Sleman dipengaruhi secara nyata oleh faktor manajerial, kompetensi profesional, dan kondisi psikologis guru berupa efikasi diri yang berperan memperkuat hubungan antarvariabel tersebut.

Kata kunci: Manajemen Talenta, Spiritual, Kompetensi Profesional, Kinerja Guru, Efikasi Diri

ABSTRACT

Tomi, The Influence of Talent Management, Spiritual Management, and Professional Competence on Teacher Performance Through the Variable of Self-Efficacy at MAN 5 Sleman. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Teacher performance is a fundamental aspect that determines the quality of the learning process and outcomes in educational units. Improving this performance requires effective human resource management support through the implementation of talent management, strengthening professional competencies, and developing spiritual values in the work environment. In addition, self-efficacy is an internal psychological factor that also influences teachers' ability to carry out their professional duties. This study aims to determine the partial influence of talent management, spiritual management, and professional competence on teacher performance at MAN 5 Sleman. It also aims to determine the influence of talent management, spiritual management, and professional competence on teacher performance through self-efficacy as a mediating variable.

The research method used a quantitative approach with a cross-sectional design and survey technique. The population used in this study was all 49 teachers at MAN 5 Sleman. The sampling technique was non-probability sampling with saturated sampling, while data collection was conducted through questionnaires, observation, interviews, and documentation. The development of instruments was based on variable indicators and the validity of the data was tested through expert validation as well as validity and reliability. Data analysis used PLS-SEM-based path analysis to test the structural relationship between the research variables.

The results of the study indicate a positive and significant influence of all exogenous variables on teacher performance, both directly and through self-efficacy as a mediating variable. Talent management has an influence of 0.304, spiritual management of 0.174, and professional competence of 0.341 on teacher performance. Meanwhile, the indirect effect through self-efficacy is also proven to be significant for all exogenous variables, with talent management having an effect of 0.180, spiritual management of 0.152, and professional competence of 0.112. Overall, these findings confirm that teacher performance at MAN 5 Sleman is significantly influenced by managerial factors, professional competence, and the psychological condition of teachers in the form of self-efficacy, which plays a role in strengthening the relationship between these variables.

Keywords: Talent Management, Spirituality, Professional Competence, Teacher Performance, Self-Efficacy

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	I
PERNYATAAN KEASLIAN	II
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	III
PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS	IV
NOTA DINAS PEMBIMBING	V
MOTTO	VI
PERSEMBAHAN	VII
KATA PENGANTAR	VIII
ABSTRAK	X
ABSTRACT	XI
DAFTAR ISI	XII
DAFTAR TABEL	XIV
DAFTAR GAMBAR	XV
DAFTAR LAMPIRAN	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	16
E. Kajian Pustaka	17
F. Sistematika Pembahasan	25
BAB II LANDASAN TEORI	27
A. Manajemen Talenta	27
B. Manajemen Spiritual	36
C. Kompetensi Profesional Guru	47

D. Kinerja Guru.....	58
E. Efikasi Diri	66
F. Kerangka Berpikir	75
G. Hipotesis.....	79
BAB III METODE PENELITIAN	82
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	82
B. Populasi dan Sampel	83
C. Teknik Pengumpul Data.....	85
D. Instrumen Penelitian.....	87
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	94
F. Teknik Analisis Data.....	99
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	105
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	105
B. Deskripsi Umum Responden.....	112
C. Deskripsi Statistik	115
D. Uji Hipotesis	120
E. Pembahasan.....	133
F. Batasan Penelitian	147
BAB V PENUTUP	149
A. Kesimpulan	149
B. Saran.....	150
DAFTAR PUSTAKA	152
LAMPIRAN.....	164

DAFTAR TABEL

3.1 Data Tenaga Pendidik MAN 5 Sleman.....	84
3.2 Pedoman Penskoran Angket.....	86
3.3 Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Talenta.....	88
3.4 Kisi-Kisi Instrumen Manajemen Spiritual	89
3.5 Kisi-Kisi Instrumen Kompetensi Profesional Guru.....	90
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.....	92
3.7 Kisi-Kisi Instrumen Efikasi Diri	93
3.8 Daftar <i>Judgement Expert</i> Validitas Isi Instrumen.....	96
3.9 Kriteria Validitas Isi.....	97
3.10 Interpretasi Nilai r	98
3.11 Hasil Uji Reabilitas.....	99
4.1 Prestasi Kelembagaan MAN 5 Sleman.....	110
4.2 Prestasi Kepala Madrasah, Guru, dan Tendik MAN 5 Sleman.....	110
4.3 Prestasi Peserta Didik MAN 5 Sleman	111
4.4 Hasil Deskriptif Statistik Manajemen Talenta.....	116
4.5 Hasil Deskriptif Statistik Manajemen Spiritual	117
4.6 Hasil Deskriptif Statistik Kompetensi Profesional Guru.....	118
4.7 Hasil Deskriptif Statistik Kinerja Guru.....	119
4.8 Hasil Deskriptif Statistik Efikasi Diri	120
4.9 Hasil Nilai <i>Loading Factor</i>	121
4.10 Hasil Nilai <i>Average Variance Extraced</i> (AVE).....	125
4.11 Hasil Nilai <i>Cross Loading</i>	125
4.12 Hasil Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	128
4.13 Hasil Nilai <i>R-Square</i>	129
4.14 Hasil Nilai <i>F-Square</i>	130
4.15 Hasil Nilai <i>Construct Crossvalidated Redundancy</i>	131
4.16 Hasil Uji Hipotesis.....	133

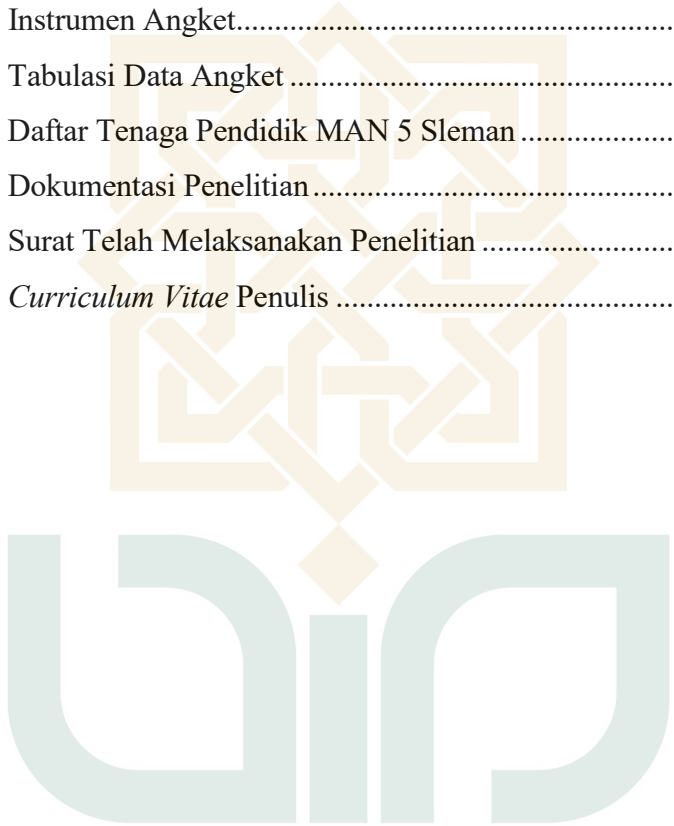
DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Berpikir.....	79
4.1 Data Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	113
4.2 Data Reponden Berdasarkan Usia.....	113
4.3 Data Reponden Berdasarkan Masa Kerja.....	114
4.5 Model <i>Loading Factor</i>	124



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Validitas Ahli	164
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Isi/Ahli	171
Lampiran 3. Tabe Penyusunan Indikator	174
Lampiran 4. Instrumen Angket.....	183
Lampiran 5. Tabulasi Data Angket	188
Lampiran 6. Daftar Tenaga Pendidik MAN 5 Sleman	200
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian	202
Lampiran 8. Surat Telah Melaksanakan Penelitian	203
Lampiran 9. <i>Curriculum Vitae</i> Penulis	204



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing dan berakhlak mulia. Di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan yang pesat, tantangan dunia pendidikan semakin kompleks, menuntut adanya peningkatan mutu dan relevansi dalam seluruh komponennya. Salah satu aspek krusial dalam menjawab tantangan tersebut adalah peningkatan kualitas pembelajaran di satuan pendidikan. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum atau sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas interaksi yang terjadi di dalam kelas antara guru dan peserta didik.

Dalam konteks ini, peran guru menjadi sangat penting dan strategis sebagai penggerak utama dalam mewujudkan pendidikan yang bermakna dan transformatif. Proses pembelajaran yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan, mengingat hakikat pendidikan terletak pada interaksi pembelajaran itu sendiri¹. Hal tersebut menjadikan guru memegang peran sentral dan memiliki kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Interaksi yang intensif

¹ Sabrina Syifaurrehman et al., "Strategi Mengajar Yang Efektif Dan Peran Guru Sebagai Kunci Pembelajaran Bermakna," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2025): 244–54, <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.364>.

antara guru dan peserta didik menjadikan guru sebagai aktor utama dalam membentuk karakter peserta didik sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, keterampilan guru dalam mengelola pembelajaran perlu dioptimalkan. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi intelektual, tetapi juga dituntut untuk memiliki kecakapan sosial dan spiritual yang mumpuni agar mampu menjadi teladan yang baik bagi peserta didik².

Guru sebagai bagian dari sumber daya manusia, perlu adanya pengelolaan secara sistematis dan strategis agar dapat menjalankan pembelajaran secara optimal. Fungsi manajemen dalam konteks pengembangan tenaga pendidik, akan melibatkan proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, pengorganisasian struktur kerja dan tanggung jawab guru, pelaksanaan program pembelajaran yang efektif, dan pengembangan keterampilan guru, serta pengawasan terhadap kinerja guru secara berkala³. Melalui penerapan fungsi-fungsi manajerial tersebut, kepala madrasah atau pimpinan lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang memadai, nilai-nilai profesionalisme yang kuat, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, pengelolaan guru sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia pendidikan tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional

² Yudhie Suchyadi et al., "Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 67–74.

³ G R Terry, *Principles of Management [By] George R. Terry* (R.D. Irwin, 1972), <https://books.google.co.id/books?id=W9-MXwAACAAJ>.

lembaga, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil pendidikan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya adalah kompetensi yang dimiliki. Guru yang kompeten, baik secara intelektual, sosial, maupun spiritual, akan lebih mampu membimbing peserta didik dan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif⁴. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dapat diketahui bahwa kompetensi guru merujuk pada seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang wajib dimiliki, diinternalisasi, serta dikuasai oleh setiap pendidik dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya⁵. Seorang guru dikatakan kompeten apabila mampu memenuhi empat dimensi kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Keempat aspek tersebut menjadi indikator penting dalam menilai kualitas dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, kompetensi profesional guru menjadi salah satu penentu utama dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan bermakna. Kompetensi profesional mencakup penguasaan materi ajar, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, kemampuan merancang strategi pembelajaran yang tepat, serta keterampilan dalam menggunakan media dan teknologi pendidikan

⁴ Happy Fitria et al., "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas," *Abdimas Unwahas* 4, no. 1 (2019).

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, "Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen," *Jakarta: Depdiknas*, 2005.

secara optimal. Guru yang memiliki pemahaman mendalam terhadap bidang ilmunya dan mampu menyampaikan materi secara sistematis akan cenderung memiliki kinerja mengajar yang lebih unggul, karena dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan menstimulasi perkembangan kognitif siswa⁶. Selain itu, kompetensi profesional tidak hanya berfungsi sebagai bekal teknis dalam proses pembelajaran, tetapi juga berkaitan erat dengan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Guru yang kompeten secara profesional akan merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas kinerjanya⁷. Hal ini selaras dengan konteks efikasi diri guru yang dapat dilihat dalam responsivitas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Efikasi diri guru berperan krusial dalam membentuk perilaku profesional yang mencakup kesiapan menghadapi kompleksitas tugas mengajar, kemampuan mengelola kelas secara efektif, serta keberanian untuk melakukan inovasi dalam pembelajaran⁸. Efikasi diri bukan hanya berdampak pada aspek psikologis individu, tetapi juga menjadi penentu dalam pencapaian kinerja guru secara menyeluruh. Kinerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada penguasaan materi dan penyampaian

⁶ Ayu Salma Kusumawati, *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Bandung*, (Bandung), December 2020.

⁷ Ani Hidayatul Maiâ and Sunarto Sunarto, "The Effect of Professional Competence and Teacher Self-Efficacy Moderated School Culture on Class Management," *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)* 6, no. 4 (2022).

⁸ Ianaturodiah Ianaturodiah and Eko Wahjudi, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri Di Surabaya," *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* 4, no. 2 (2020): 113–26.

pembelajaran, tetapi juga menyangkut dimensi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran yang mencerminkan profesionalisme. Efikasi diri juga akan berdampak pada kepuasan seorang guru dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang pendidik. Dengan kepuasan guru terhadap pencapaian pembelajaran yang bermakna, juga secara langsung akan berdampak pada kinerja guru⁹. Oleh karena itu, efikasi diri dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor eksternal seperti kompetensi profesional, spiritualitas, dan manajemen talenta terhadap hasil kinerja guru.

Dengan adanya manajemen yang strategis mengenai sumber daya manusia tenaga pendidik dan peningkatan kompetensi profesional serta aspek psikologis berupa keyakinan dalam diri untuk menjalankan tugas semuanya akan berhubungan dengan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan aspek krusial yang perlu mendapat perhatian serius dari guru itu sendiri maupun pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru memiliki implikasi langsung terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Hal ini disebabkan karena guru berperan sebagai tokoh sentral dalam proses pendidikan di sekolah, di mana pengetahuan ditransfer kepada siswa, serta pembentukan kepribadian dan prestasi siswa sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah dapat melakukan beberapa

⁹ Rahman Tanjung et al., "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4, no. 1 (2020): 380–91.

langkah strategis, antara lain seperti membina profesionalisme guru, melakukan supervisi terhadap pelaksanaan tugas guru, memberikan dukungan dan motivasi yang berkelanjutan, serta melaksanakan evaluasi kinerja secara sistematis¹⁰.

Menurut data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), jumlah guru di Indonesia mencapai 3,03 juta orang pada tahun ajaran 2023/2024. Mayoritas guru mengajar di tingkat SD sebesar 53,47%. Sedangkan tingkatan berikutnya guru SMP adalah sebesar 23,6%, dan diikuti oleh guru SMA dan SMK jika diakumulasikan berkontribusi sekitar 22,93%. Dengan jumlah guru yang sedemikian, terdapat sebanyak 1,63 juta guru yang belum tersertifikasi dan 1,35 juta guru yang telah tersertifikasi pada 2022. Sehingga jika dipersentasekan terdapat 54,6% guru belum tersertifikasi di Indonesia. Hingga April 2023 terdapat 1,55 juta guru yang belum tersertifikasi, sementara guru yang telah tersertifikasi berjumlah 1,43 juta. Dengan demikian, persentase guru yang belum tersertifikasi turun menjadi 51,9%¹¹. Hal ini, membuat pemerintah berupaya untuk menargetkan sertifikasi guru, dengan harapan pendidikan di Indonesia dapat didorong oleh guru yang berkualitas.

Meskipun sertifikasi guru bertujuan untuk memastikan kompetensi yang sesuai dengan standar profesional, kepemilikan sertifikat tidak serta-merta menjamin kualitas pengajaran yang optimal. Oleh karena itu,

¹⁰ Mohamad Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101–6.

¹¹ Kemendikbudristek, *Data Pokok Pendidikan Kementerian Pendidikan Riset Dan Teknologi*, 2024, <https://dapo.dikdasmen.go.id/guru>.

diperlukan peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui manajemen talenta yang sistematis. Dengan perencanaan karir yang baik, guru dapat mengembangkan keterampilan pedagogik, memperbarui metode pembelajaran, serta meningkatkan kapasitas profesional melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman mengajar yang lebih luas. Manajemen talenta yang efektif juga memungkinkan guru untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan, sehingga mereka tetap relevan dan mampu memberikan pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik¹².

Dalam perjalanannya, pendidikan tidak terlepas dari berbagai problematika, terutama yang berkaitan dengan kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Berbagai penelitian menunjukkan adanya perubahan persepsi masyarakat terhadap peran guru, di mana guru masa kini kerap dinilai belum menjalankan peran secara optimal dalam proses pembelajaran. Fenomena tersebut juga diperkuat oleh hasil observasi awal peneliti yang menemukan adanya kritik dari wali murid terhadap kinerja guru, khususnya terkait capaian akademik peserta didik. Kondisi ini berpotensi memengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, hubungan antara guru dan peserta didik di era sekarang ini juga menunjukkan kecenderungan yang kurang harmonis. Dalam praktik pembelajaran, sebagian peserta didik tampak kurang menghargai peran guru, baik saat kegiatan belajar mengajar berlangsung maupun di luar kelas.

¹² Fitria Nur Anggranei, "Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi," *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 4 (2020): 331–40.

Ketidakharmonisan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal peserta didik, termasuk pergeseran nilai-nilai sosial dan perubahan karakteristik generasi yang terus berkembang dari waktu ke waktu¹³.

Dengan menyinggung permasalahan tersebut, maka peningkatan kinerja guru saat ini sangat penting dilakukan untuk membenahi pandangan masyarakat serta menumbuhkan karakter yang baik dalam diri peserta didik. Kegiatan yang dapat dilakukan guna meningkatkan kinerja guru dilingkungan pendidikan adalah dengan mengadakan pelatihan, seminar atau workshop, maupun kegiatan positif lainnya, serta dukungan kolaborasi antara guru dengan kepala sekolah¹⁴. Nasution dan Zainarti (2025) dalam penelitiannya menyatakan, bahwa pelatihan secara intensif dan pengembangan kompetensi guru secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kualitas kinerja guru. Pelatihan ini juga memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar guru, menciptakan budaya profesional yang mendukung peningkatan mutu pendidikan¹⁵.

Di samping itu, guru juga harus memiliki jiwa spiritualitas dalam dirinya, karena guru juga akan memfasilitasi peserta didiknya dengan moral dan spiritual yang baik. Analisis spiritual pedagogi mencatat bahwa guru

¹³ Mashur Mashur, "Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Pendidikan Berbasis Karakter Di Pesantren al Urwatul Wutsqo Jombang," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017): 86–116.

¹⁴ Sri Setyaningsih and Yudhie Suchyadi, "Classroom Management in Improving School Learning Processes in the Cluster 2 Teacher Working Group in North Bogor City," *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* 5, no. 1 (2021): 99–104.

¹⁵ Elna Sari Nasution and Zainarti Zainarti, "Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Manajemen Kinerja Guru Di Sektor Pendidikan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 2 (2025): 112–22.

terbaik adalah mereka yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam praktik mengajarnya, menjadikan pengajaran sebagai fondasi nilai dan pedoman hidup peserta didik¹⁶. Lase dan Hulu (2020) menyatakan bahwa guru dengan dimensi spiritual yang kuat mampu menciptakan suasana pembelajaran yang tenang, penuh keberkahan, serta mencerminkan keteladanan dalam pengendalian emosi dan interaksi yang penuh rasa hormat. Spiritualitas guru bukan hanya aspek pelengkap, melainkan elemen esensial yang memperkuat efektivitas pembelajaran dan turut membentuk integritas serta karakter peserta didik¹⁷.

Berdasarkan paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi profesional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh pengelolaan talenta dan penguatan nilai-nilai spiritual yang tertanam dalam diri guru. Efikasi diri guru, sebagai keyakinan akan kemampuan dirinya, diyakini mampu memperkuat pengaruh positif ketiga aspek tersebut terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengkaji pengaruh manajemen talenta, manajemen spiritual, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi, dalam konteks di MAN 5 Sleman.

¹⁶ Syihabuddin Syihabuddin, "Spiritual Pedagogy: An Analysis of the Foundation of Values in the Perspective of Best Performing Teachers," *International Journal of Education* 10, no. 1 (2017): 27–33.

¹⁷ Delipiter Lase and Etty Destinawati Hulu, "Dimensi Spritualitas Dalam Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Kristen," *Sundermann* 13, no. 1 (2020): 13–25.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Melania dan Yulianah pada tahun 2024 dalam penelitian mereka berjudul *Talenta Management in Education: Developing Teacher Competence in The Digital Era*, menjelaskan bahwa manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan yang relevan dan adaptasi terhadap teknologi dalam proses pembelajaran¹⁸. Selain itu, Muttaqien et al pada tahun 2024 juga menjelaskan dalam penelitiannya berjudul "*The Influence of Competence, Motivation and Discipline on Teacher Performance Miftahul Midad Islamic Boarding School*", menemukan bahwa manajemen spiritual yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin guru, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kompetensi mereka dalam menyampaikan materi pelajaran¹⁹. Serta, dalam tesis Nur Isyanto yang berjudul "Hubungan Efikasi Diri dan Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor", penelitiannya menunjukkan bahwa efikasi diri dan kompetensi profesional memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Efikasi diri berkontribusi sebesar 43,5% terhadap kinerja guru, begitu pula kompetensi profesional.

¹⁸ Melania Melania and Yulianah Yulianah, "Talent Management In Education: Developing Teacher Competence In The Digital Era," *Research and Development Journal of Education* 10, no. 2 (2024): 1346–56.

¹⁹ fauzan Muttaqien Et Al., "The Influence Of Competence, Motivation And Discipline On Teacher Performance Miftahul Midad Islamic Boarding School," *MBA: Journal of Management and Business Aplication* 7, no. 2 (2024): 123–29.

Secara bersama-sama, keduanya memberikan pengaruh sebesar 43,8% terhadap peningkatan kinerja guru, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain²⁰.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu telah banyak membahas variabel manajemen talenta, manajemen spiritual, kompetensi profesional, efikasi diri, maupun kinerja guru, namun belum ditemukan kajian yang secara spesifik yang menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung menguji dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi melalui analisis jalur, khususnya dalam konteks madrasah negeri. Selain itu, perbedaan lokasi penelitian menjadi aspek penting yang memperkuat urgensi penelitian ini, mengingat belum ada penelitian serupa yang dilakukan di lokasi tersebut. Peneliti memilih MAN 5 Sleman sebagai lokasi penelitian karena madrasah ini memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus kajian, yakni merupakan madrasah berbasis keterampilan yang secara aktif mengembangkan ketrampilan siswa baik dalam konteks pembelajaran maupun pembiasaan/ekstrakurikuler. Dengan menyandang madrasah berbasis keterampilan tersebut, MAN 5 Sleman tentunya berupaya menghadirkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Sehingga madrasah ini mengedapankan kompetensi guru melalui program manajemen sumber daya manusia yang sistematis. MAN 5 Sleman juga menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas tenaga pendidik melalui penguatan kompetensi profesional dan spiritual,

²⁰ Nur Isyanto and Ee. Junaedi Sastradiharja, "Hubungan Self-Efficacy Dan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor," *Alashriyyah* 5, no. 1 (2019): 18, <https://doi.org/10.53038/alashriyyah.v5i1.49>.

sehingga menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji keterkaitan antara manajemen talenta, manajemen spiritual, kompetensi profesional, efikasi diri, dan kinerja guru secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa kualitas pembelajaran di MAN 5 Sleman telah menunjukkan indikasi yang positif, seiring dengan kinerja guru yang tergolong baik. Hal ini tercermin dari terpenuhinya indikator empat kompetensi dasar guru, yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru mampu menciptakan suasana kelas yang interaktif dengan melibatkan peserta didik secara aktif dalam proses belajar. Pemanfaatan teknologi informasi juga sudah terintegrasi dengan baik, sehingga memudahkan peserta didik dalam memahami materi secara mendalam. Guru menyusun telah menyusun bahan ajar secara sistematis, membangun hubungan yang harmonis dengan peserta didik, serta menunjukkan sikap profesional melalui penerapan kode etik selama proses pembelajaran berlangsung. Guru juga melakukan refleksi dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran, serta melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik secara autentik. Kemudian, guru di madrasah ini menunjukkan etos kerja yang tinggi, hal tersebut dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam pembelajaran dan waktu-waktu yang dibutuhkan madrasah dilaur jam pembelajaran. Selain dalam aspek pembelajaran dan peserta didik, guru di madrasah ini terjalin interaksi sosial antar warga madrasah terjalin dengan baik. Dengan demikian, secara umum kinerja guru

di MAN 5 Sleman telah mendukung terlaksananya pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Selain itu, MAN 5 Sleman juga telah menunjukkan upaya nyata dalam mengembangkan kompetensi guru melalui penerapan manajemen talenta dan manajemen spiritual. Pengembangan tersebut dilakukan melalui pelatihan intensif yang melibatkan coach profesional, kolaborasi dengan mitra eksternal, serta pelaksanaan program-program pembinaan spiritual yang terstruktur. Madrasah ini juga menerapkan kebijakan penghargaan (reward) bagi guru yang berhasil mengantarkan siswa meraih prestasi akademik maupun nonakademik, serta sanksi (punishment) terhadap pelanggaran etika dan moral yang dilakukan oleh guru maupun tenaga kependidikan. Selain itu, kepala madrasah secara aktif memantau mutu pembelajaran dan menekankan pentingnya loyalitas, profesionalisme, serta etika kerja guru di lingkungan sekolah. Guru dan tenaga pendidik diwajibkan untuk menjadi teladan dalam menjaga integritas moral di hadapan siswa dan sesama rekan kerja. Kondisi ini mencerminkan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan bernilai spiritual tinggi.

Melihat dari kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di MAN 5 Sleman untuk menggali pengaruh yang dari beberapa program yang telah di implementasikan melalui program manajemen talenta dan manajemen spiritual serta kompetensi profesional guru, terhadap kinerja guru dengan efikasi diri sebagai variabel mediasinya. Sehingga

berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta, Manajemen Spiritual, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Efikasi Diri di MAN 5 Sleman”.

B. Rumusan Masalah

Berangkat dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diidentifikasi sejumlah persoalan pokok yang memerlukan penelaahan lebih lanjut melalui penelitian ini. Oleh karena itu, secara sistematis penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan mendasar yang berkaitan dengan fokus kajian, sehingga arah penelitian menjadi lebih terarah, terukur, dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Sehingga, berdasarkan latar belakang masalah, penelitian ini dapat dirumuskan menjadi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman?
2. Bagaimana pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman?
4. Bagaimana pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman?
5. Bagaimana pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman?

6. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini diarahkan untuk mencapai tujuan yang selaras dengan fokus kajian. Tujuan tersebut dirumuskan sebagai upaya memperoleh pemahaman yang mendalam dan terukur mengenai fenomena yang diteliti, sehingga hasil yang diperoleh mampu memberikan kontribusi nyata baik secara teoritis maupun praktis. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah mengetahui:

1. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman
2. Pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman
3. Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru di MAN 5 Sleman
4. Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman
5. Pengaruh manajemen spiritual terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman
6. Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui variabel efikasi diri di MAN 5 Sleman

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan salah satu aspek penting yang menunjukkan nilai kebermanaknaan dari sebuah kajian ilmiah. Manfaat penelitian tidak hanya memperlihatkan signifikansi hasil yang dicapai, tetapi juga menegaskan posisi penelitian ini sebagai bagian dari upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas praktik pendidikan. Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan manajemen talenta, manajemen spiritual, kompetensi profesional guru, dan kinerja guru serta efikasi diri dalam lembaga pendidikan islam.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi tambahan bagi pengelola lembaga pendidikan islam dalam mendukung inovasi program pengembangan manajemen sumber daya manusia dilingkungan pendidikan islam serta program pengembangan lainnya yang berorientasi pada pengembangan tenaga pendidik.

b. Bagi Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan informasi tambahan bagi guru terutama guru disatuan pendidikan islam untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan kinerja guru serta mewujudkan proses pembelajaran yang bermutu.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya informasi terkait program pengembangan karir guru dan keprofesionalan guru, sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran yang bermutu. Penelitian ini dapat dipakai sebagai data pembanding dan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menunggakan variabel lain atau menambahkan variabel serta dapat menyempurnakan penelitian ini selanjutnya.

E. Kajian Pustaka

Penulis telah melakukan beberapa literatur review dari beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sumber atau referensi terkait penelitian yang akan dilakukan ini. Kajian ini akan memuat beberapa pokok bahasan yang terkait, mengetahui perbedaan dari penelitian yang sudah ada, serta mengetahui kontribusi urgensi penelitian dari pokok bahasan yang sama. Berikut penelitian terdahulu yang selaras dengan tema kajian penelitian ini :

1. Melania dan Yulianah pada tahun 2024 dalam penelitian mereka yang berjudul *“Talent Management in Education: Developing Teacher Competence in The Digital Era”*, menjelaskan bahwa manajemen

talenta yang efektif dapat meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan yang relevan dan adaptasi terhadap teknologi dalam proses pembelajaran. Dengan adanya program tersebut, tidak hanya meningkatkan keterampilan mengajar guru tetapi juga mendorong inovasi dan kolaborasi dalam lingkungan pendidikan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-analitis dengan tujuan mendeskripsikan dan menganalisis peran manajemen bakat dalam meningkatkan kompetensi guru di era digital. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu penelitian ini sama-sama mengkaji manajemen talenta pada fokus penelitiannya. Sementara, perbedaannya terletak pada metode penelitian, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analisis, sedangkan penelitian yang akan penulis teliti dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan path analisis, serta hasil penelitian yang hanya berfokus pada kompetensi tidak merujuk pada kinerja guru dan penelitian ini tidak memiliki variabel intervening.

2. Haryanti et al. pada tahun 2022 dalam studi mereka yang berjudul *“Understanding The Impact of Talent and Competence Management on Employee Performance Through Organizational Commitment”*, mengungkapkan bahwa manajemen talenta yang baik berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan kompetensi guru. Metode yang digunakan adalah penelitian eksplanatif dengan pendekatan survei. Kuesioner

disusun berdasarkan variabel manajemen talenta, kompetensi, kinerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu penelitian yang akan mengkaji pengaruh dari manajemen talenta terhadap kinerja guru. Sementara perbedaannya, terletak pada metode yang digunakan. penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) sedangkan penelitian yang akan diteliti menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

3. Anggun Hayatunnufus, Ulfi Fitrotun Amalia pada tahun 2024 dalam studinya yang berjudul “Strategi Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas di MIS Miftahul Huda Kabupaten Nganjuk”, menyatakan bahwa strategi manajemen talenta di MIS Miftahul Huda berhasil mendorong pengembangan tenaga pendidik berkualitas melalui pendekatan yang terintegrasi dengan disiplin, pelatihan, evaluasi berkala, dan apresiasi kinerja. Kepala madrasah memegang peran sentral dalam mendukung pengembangan SDM secara profesional dan berkelanjutan. Penelitian ini merupakan studi kualitatif yang bertujuan untuk menguraikan secara mendalam strategi manajemen talenta yang diterapkan oleh suatu instansi dalam rangka mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas, dengan menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan fenomena secara sistematis dan faktual. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu topik penelitian seputar manajemen talenta yang dapat berkaitan dengan pengembangan tenaga pendidik

atau guru. Sementara, perbedaannya terletak metode dan hasil penelitiannya, dalam penelitian ini tidak secara membahas pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru, melainkan studi kualitatif terhadap strategi manajemen talenta.

4. Alhammadi dan Romle pada tahun 2023 di dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Talenta Management Practices on Employee Performance: Leadership Competencies as a Mediator*”, menunjukkan bahwa praktik manajemen talenta yang baik berkontribusi pada peningkatan kompetensi kepemimpinan guru, yang berpengaruh pada kinerja keseluruhan mereka di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai sektor publik di UEA melalui pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan bersifat deduktif, dengan perumusan hipotesis diawal dan evaluasi pada tahap akhir. Untuk mendukung analisis data, digunakan teknik statistik seperti uji Chi-kuadrat guna mengidentifikasi hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu variabel manajemen talenta dan kompetensi serta teknik pengumpulan data digunakan adalah angket dengan instrument yang diadopsi dari indikator variabel. Sementara perbedaannya terletak pada penelitian ini tidak lebih spesifik membahas mengenai lingkup pendidikan.

5. Fitri Mahisa pada tahun 2024 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Guru di SMAN 7

Banda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen talenta terhadap kinerja guru, dengan nilai t sebesar 3,404 dan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen talenta (X) memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian mencakup seluruh guru di SMAN 7 Banda Aceh yang berjumlah 101 orang, sementara sampel terdiri dari 65 guru yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Likert, meliputi skala manajemen talenta dan skala kinerja guru. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik regresi linier sederhana. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu variabel manajemen talenta yang menjadi variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat, serta teknik pengumpulan data dengan angket skala likert. Sedangkan perbedaannya, hanya terdapat satu variabel bebas saja, tidak terdapat variabel intervening dan metode yang digunakan juga tidak menggunakan analisis jalur.

6. Jeliman Netral Zebua, Syah Abadi Mendrofa, Delipiter Lase, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawa pada tahun 2024 dalam studinya yang berjudul “Analisis Penerapan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada UPTD SD Negeri 070989 Hilina Kota Gunungsitoli”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan

manajemen talenta di UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli telah diupayakan oleh para guru, namun pelaksanaannya belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah guru yang memiliki keahlian khusus di bidang seni rupa dan seni tari, sehingga guru yang tidak memiliki latar belakang dalam bidang tersebut harus mengajar untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran siswa. Selain itu, masih ditemukan guru yang belum menunjukkan kreativitas dalam proses pembelajaran, terutama dalam hal pemanfaatan fasilitas yang tersedia di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data meliputi tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu fokus penelitian yang dianalisis pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja guru. Sementara perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

7. Suci Hervina pada tahun 2023 dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Manajemen Talenta, Efikasi Diri, Profesionalisme dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa efikasi diri, profesionalisme, dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan manajemen talenta tidak memberikan pengaruh signifikan. Namun, secara simultan, keempat variabel tersebut

memberikan kontribusi sebesar 76,6% terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis kontribusi dari kelima variabel tersebut melalui penyebaran angket sebanyak 47 responden. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu penelitian ini membahas pengaruh manajemen talenta kinerja guru, terdapat lebih dari satu variabel bebas dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah metode yang digunakan tidak menggunakan path analisis.

8. Daniar Saputra dan Ahmad Mardalis pada tahun 2023 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Talent Management Dan Spiritual Management Serta *Work Engagement* Terhadap *Job Satisfaction* (Studi Empiris Pada Pegawai Puskesmas Baki Kabupaten Sukoharjo) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi dan kepuasan kerja tidak cukup hanya mengandalkan aspek teknis, tetapi juga membutuhkan pendekatan yang integratif, yaitu dengan mengelola talenta secara strategis, membangun budaya spiritual yang kuat, serta menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif. Oleh karena itu, untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan sejahtera, organisasi perlu memperhatikan tiga aspek utama tersebut secara simultan dan berkelanjutan. Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang memiliki 100 sampel dengan teknik analisis Smart PLS (menggunakan uji outer model, inner model, dan uji hipotesis).

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu menggunakan variabel bebas manajemen talenta dan manajemen spiritual dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya, yaitu belum terdapat variabel intervening dan metode yang digunakan tidak menggunakan path analisis.

9. Suhifatullah pada tahun 2023 dalam jurnalnya yang berjudul “Urgensi Kecerdasan Spiritual dan Emosional Guru Dalam Pendidikan Karakter Siswa di Sekolah” menjelaskan bahwa Guru yang memiliki kecerdasan spiritual dan emosional tinggi mampu menumbuhkan nilai-nilai moral dan karakter positif pada siswa. Kecerdasan ini mendorong guru untuk menjadi teladan dalam kejujuran, tanggung jawab, dan empati. Artikel ini bersifat teoritis dan menekankan pentingnya internalisasi nilai spiritual dalam praktik pendidikan karakter dengan pendekatan studi kepustakaan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu pokok bahasan yang mencakup spiritual guru dalam pendidikan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode yang digunakan dan belum penambahan variabel lain.
10. Muhsim, Sulthan Syahril, dan A. Rifa’i Abun pada tahun 2024 dalam penelitiannya yang berjudul “Manajemen Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas (Studi Pada Madrasah Aliyah Berbasis Pesantren di Kabupaten Ogan Komering Ilir)” menjelaskan bahwa pembinaan kompetensi guru di madrasah berbasis pesantren terbukti efektif meningkatkan kualitas guru secara holistik baik dari

aspek akademik maupun spiritual melalui pendekatan manajemen modern yang dipadukan dengan nilai-nilai keagamaan slam. Hal ini menjadikan guru tidak hanya kompeten secara profesional, tetapi juga berkarakter kuat dan berintegritas. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung di lapangan, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi terhadap berbagai sumber yang relevan. Proses analisis data mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi temuan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan empat kriteria, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu pokok pembahasan yang mengkaji tentang program pengembangan guru yang diintegrasikan dengan spiritual. Sementara perbedaannya terletak pada tidak spesifiknya kajian pada manajemen talenta dan manajemen spiritual.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematikan pembahasan akan berisi skema alur pembahasan yang akan penulis bahas pada tesis ini, tujuannya agar pembaca dapat memahami keseluruhan isi dari tesis ini. Gambaran alur pembahasan secara sistematis dapat di susun sebagai berikut :

Bab I : Merupakan pendahuluan yang akan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka dan sistematika pembahasan.

Bab II : Merupakan landasan teori yang akan berisi kerangka teori yang meliputi manajemen talenta, manajemen spiritual, kompetensi professional guru, kinerja guru, dan efikasi diri, serta kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III : Merupakan metode penelitian yang akan berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpuln data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

Bab IV : Merupakan hasil dan pembahasan yang akan berisi gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi data, analisa dan interpretasi data serta pembahasan dan keterbatasan penelitian.

Bab V : Merupakan penutup yang akan berisi kesimpulan dan saran

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan penting yang dapat dirangkum dalam beberapa kesimpulan utama:

1. Manajemen talenta terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengelolaan talenta yang baik berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.
2. Manajemen spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penerapan nilai-nilai spiritual dalam budaya kerja madrasah membantu meningkatkan performa kerja yang lebih baik.
3. Kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penguasaan materi terbukti menjadi faktor utama yang memperkuat kinerja guru.
4. Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Keyakinan diri guru menjadi mekanisme psikologis yang menjembatani efektivitas pengelolaan talenta dengan peningkatan kinerja.
5. Manajemen spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Nilai-nilai spiritual memperkuat

efikasi diri guru, yang selanjutnya berdampak pada performa kerja yang lebih optimal.

6. Kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru melalui efikasi diri sebagai variabel mediasi. Efikasi diri memperkuat hubungan antara kompetensi profesional dan kinerja, sehingga kompetensi yang baik akan menghasilkan performa yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru di MAN 5 Sleman dipengaruhi oleh faktor manajerial, kompetensi profesional, serta kondisi psikologis berupa efikasi diri. Efikasi diri terbukti menjadi komponen penting yang menghubungkan ketiga variabel independen dengan kinerja guru secara lebih kuat dan konsisten.

B. Saran

1. Saran untuk Lembaga Pendidikan/Madrasah

Madrasah perlu memperkuat perencanaan dan pengembangan talenta guru, terutama melalui pelatihan berkelanjutan, pemetaan talenta, dan pemberian tugas yang sesuai keahlian. Nilai-nilai manajemen spiritual hendaknya dilestarikan dan ditingkatkan melalui pembiasaan kegiatan islami, keteladanan pimpinan, serta budaya kerja yang menekankan integritas. Supervisi akademik dan pengembangan profesional perlu ditingkatkan untuk memastikan kompetensi guru terus berkembang sesuai perkembangan kurikulum dan teknologi pendidikan. Serta, madrasah perlu menyediakan program pendukung untuk meningkatkan efikasi diri guru, seperti mentoring, coaching, kolaborasi antarguru, dan pemberian apresiasi.

2. Saran untuk Tenaga Pendidik/Guru

Guru perlu terus mengembangkan kompetensi profesional melalui pelatihan, workshop, MGMP, praktik reflektif, dan inovasi pembelajaran. Guru sebaiknya memperkuat efikasi diri melalui pengelolaan pengalaman mengajar, evaluasi diri, serta membangun jejaring profesional. Serta, internalisasi nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, kedisiplinan, dan tanggung jawab moral perlu terus dikembangkan dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat diperluas pada wilayah sekolah atau madrasah lain guna memperoleh cakupan generalisasi yang lebih luas. Variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan transformasional dapat ditambahkan sebagai faktor yang diuji. Penggunaan pendekatan *mixed method* dapat memberikan gambaran lebih komprehensif karena menggabungkan temuan kuantitatif dengan insight kualitatif. Serta, penelitian lanjutan dapat menggunakan instrumen tambahan seperti observasi kelas atau penilaian kinerja langsung untuk mengurangi bias subjektivitas angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisy, Shaffaa Rihidatta, and Puti Archianti. "The Influence of Happiness at Work and Work Spirituality on Organizational Citizenship Behavior in JABODETABEK." *Jurnal Manajemen Bisnis* 11, no. 1 (2024): 352–67. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.742>.
- Aljbourn, Amro, Erica French, and Muhammad Ali. "An Evidence-Based Multilevel Framework of Talent Management: A Systematic Review." *International Journal of Productivity and Performance Management* 71, no. 8 (2022): 3348–76.
- Alviana, Fibri Ledia, Istri Romawanti, Azizatus Zahro, and Ade Eka Anggraini. "Peran Peran Penilaian Kinerja Guru: Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogig Guru MI Perwanida: The Role of Teacher Performance Appraisal: Efforts to Improve the Pedagogical Competence of MI Perwanida Teachers." *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 17, no. 1 (2023): 85–94. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v17i1.805>.
- Amalia Sriwijayani, Nur Ahyani, and Nila Kesumawati. "Kompetensi Profesional Guru Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Muara Padang: Penelitian." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 3, no. 4 (2025): 732–41. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.498>.
- Amrullah, Mochamad Fahmy. *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Universitas Islam Indonesia, 2025.
- Anam, Khoirul. "Pengembangan Manajemen Spiritual Di Sekolah." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2016): 101–21.
- Anggraneî, Fitria Nur. "Realitas Kompetensi Guru Pasca Sertifikasi." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 4 (2020): 331–40.
- Anwar, Aep Saepul. "Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru Pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 147–73. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.79>.
- Arief, Mohammad. "Spiritual Manajemen: Sebuah Refleksi Dari Pengembangan Ilmu Manajemen." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 6, no. 2 (2010): 173–95.
- Ashmos, Donde P, and Dennis Duchon. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry* 9, no. 2 (2000): 134–45.

- Aslam, Muhammad, Sohail Mazhar, Muhammad Sarwar, and Abid Hussain Chaudhary. "Effects of Teachers' Demographic Factors towards Workplace Spirituality at Secondary School Level." *South African Journal of Education* 42, no. 1 (2022).
- Bandura, Albert. "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change." *Psychological Review* 84, no. 2 (1977): 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>.
- Beruh, Hadirin. *Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dalam Pengembangan Kinerja Guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Aceh Tenggara*. 4, no. 3 (2024).
- Budiyawanto, Misna. "Manajemen Spiritual Pendidikan Anak Usia Dini." *Biomatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 2, no. 01 (2016).
- Castaneda, Doris Walter. "Human Talent Management Model Based on Intrinsic Motivation for the Professional Performance of Teachers." *Sinergias Educativas* 6, no. 2 (2021): 19–35.
- Chin, Wynne W. "The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling." In *Modern Methods for Business Research*. Psychology Press, 1998.
- Collings, David G., and Kamel Mellahi. "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda." *Human Resource Management Review* 19, no. 4 (2009): 304–13. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>.
- Creswell, John W, and J David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications, 2017.
- Darsih, Try Santi Kisria. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Akuntansi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Langkat Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. 2017.
- Dessler, Gary, Eli Tanya, and Budi Supriyanto. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Indeks, 2005.
- Dewi, Ida Ayu Rai Sri. "Manajemen Talenta Dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi Pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali)." *Jurnal Good Governance*, ahead of print, May 4, 2020. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i1.154>.
- Faisal, Yoga, Nurhayati Nurhayati, and Wahyu Indah Mursalini. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kota Solok." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 2 (2024): 5072–86.

Faridah, Saraya, Ery Tri Djatmika, and Sugeng Utaya. *Kompetensi Profesional Dan Pedagogik Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. State University of Malang, 2020.

Farmawati, Eka, Anwar Ramli, and Rahmatullah Rahmatullah. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada SMA Negeri Di Kota Makassar." *JEKPEND: Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* 1, no. 2 (2018): 23. <https://doi.org/10.26858/jekpend.v1i2.7267>.

Firda Amelia Nur Fuaidah, Avinka Nugrahani, and Muthmainnah. "Hubungan Efikasi Diri Dengan Perilaku Pencegahan Merokok Pada Remaja Di SMA Negeri 1 Taman Kabupaten Sidoarjo: The Relationship Between Self-Efficacy and Smoking Prevention Behavior in Adolescents at SMA Negeri 1 Taman Sidoarjo." *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)* 6, no. 5 (2023): 919–24. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i5.3168>.

Firdaus, Dita Riskiana, Sri Setyowati, Yatim Riyanto, and Amrozi Khamidi. "Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kompetensi Profesional Dan Kesejahteraan Guru." *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan* 7, no. 1 (2025): 8–14. <https://doi.org/10.21831/jump.v7i1.83504>.

Fitria, Happy, Muhammad Kristiawan, and Nur Rahmat. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas." *Abdimas Unwahas* 4, no. 1 (2019).

Geaquinto Rocha, Raysa, and Louis (Jody) W. Fry. "Mapping the Research on Spirituality and Culture: A Bibliometric Analysis." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 20, no. 3 (2023): 230–69. <https://doi.org/10.51327/PUOF7514>.

Hair, Joseph F., Jeffrey J. Risher, Marko Sarstedt, and Christian M. Ringle. "When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM." *European Business Review* 31, no. 1 (2019): 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>.

Hardani, Helmina Andriani, Dhika Juliana Sukmana, et al. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.

Harsono, Harsono, Hapzi Ali, and Ahmad Fauzi. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Dari Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)* 4, no. 4 (2023).

Hartanti, Astrid Setianing, and Tjutju Yuniarsih. "Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah

- Menengah Kejuruan.” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 3, no. 1 (2018): 167–167.
- Harun, Noor Haslinda, Nik Hasnaa Nik Mahmood, and Siti Amirah Othman. “The Effectiveness of Talent Management Practice among Teachers in Malaysia.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9, no. 6 (2019).
- Haryanti, Nik, and Imam Junaris. “Understanding the Impact of Talent and Competence Management on Employee Performance Through Organizational Commitment.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 2 (2022): 201–16.
- Hasanah, Nur. “Dampak Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Di Kota Salatiga.” *INFERENSI* 9, no. 2 (2015): 445. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v9i2.445-466>.
- Hasibuan, Siti Maisarah. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Hayatunnufus, Anggun, and Ulfi Fitrotun Amalia. “Strategi Manajemen Talenta Untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas Di MIS Miftahul Huda Kabupaten Nganjuk.” *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin* 2, no. 1 (2024): 551–58.
- Huda, Mualimul. “Analisis Faktor Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah.” *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (2022): 1. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.2083>.
- Ianaturodiah, Ianaturodiah, and Eko Wahjudi. “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri Di Surabaya.” *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan* 4, no. 2 (2020): 113–26.
- Isyanto, Nur, and Ee. Junaedi Sastradiharja. “Hubungan Self-Efficacy Dan Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Di Sub Rayon 11 Parung Kabupaten Bogor.” *Alashriyyah* 5, no. 1 (2019): 18. <https://doi.org/10.53038/alashriyyah.v5i1.49>.
- Jailani, M Syahran. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9.

- Jamin, Hanifuddin. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 2018, 19–36.
- Jihad, Asep. *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi Dan Kualitas Guru Di Era Global*. Penerbit Erlangga, 2013.
- Kemendikbudristek. *Data Pokok Pendidikan Kementreian Pendidikan Riset Dan Teknologi*. 2024. <https://dapo.dikdasmen.go.id/guru>.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. *Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Pendidikan Agama Pada Sekolah*. Jakarta, 2010. www.djpp.depkumham.go.id.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*. Jakarta, 2007.
- Kementerian Pendidikan Nasional. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya*. Jakarta, 2010.
- Kusumawati, Ayu Salma. *Pengaruh Efikasi Diri Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Bandung*. (Bandung), December 2020.
- Lantik, Vinsensius. "Kinerja Profesional Dan Self-Efficacy Guru Fisika SMA Lulusan S-1 Pendidikan Fisika Di Kupang." *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Sains* 4, no. 1 (2016): 20–31.
- Lase, Delipiter, and Etty Destinawati Hulu. "Dimensi Spritualitas Dalam Kompetensi Kepribadian Guru Pendidikan Agama Kristen." *Sundermann* 13, no. 1 (2020): 13–25.
- Lestari, Cici, Jhon Veri, and Lusiana. "Pengaruh Self Efficacy, Talent Management, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Pada Karyawan Lembaga Penyiaran Radio Swasta Di Kota Padang." *Journal Publicuho* 8, no. 2 (2025): 779–97. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i2.712>.
- Lewis, Robert E., and Robert J. Heckman. "Talent Management: A Critical Review." *Human Resource Management Review* 16, no. 2 (2006): 139–54. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>.
- Lutfi, Jasmine Salsabila, and Dadan Dasari. "Mathematical Representation Ability in View of Self-Efficacy: Systematic Literature Review." *Mathline: Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika* 8, no. 2 (2023): 439–56.
- M. Muslim, Muhammad Arifin, and Samudi. "Pengaruh Kurikulum Merdeka, Efikasi Diri Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekolah Menengah Atas

- Lebak Banten.” *Almarhalah: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 2 (2024): 200–211. <https://doi.org/10.38153/almarhalah.v8i2.109>.
- Mahasari, Gusti Ayu Ryana. “Sumber-Sumber Self Efficacy Dalam Mengajarkan Critical Thinking.” *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 2, no. 2 (2021): 119–26.
- Mahipalan, Manju, Sheena, and Sudheer Muhammed. “Examining the Role of Workplace Spirituality and Teacher Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behaviour of Secondary School Teachers: An Indian Scenario.” *Vision: The Journal of Business Perspective* 23, no. 1 (2019): 80–90. <https://doi.org/10.1177/0972262918821241>.
- Maiâ, Ani Hidayatul, and Sunarto Sunarto. “The Effect Of Professional Competence And Teacher Self-Efficacy Moderated School Culture On Class Management.” *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 6, no. 4 (2022).
- Masfufah, Nur Fazria, and Ida Rindaningsih. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Riview.” *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar* 8, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.30651/else.v8i1.17168>.
- Mashur, Mashur. “Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Pendidikan Berbasis Karakter Di Pesantren al Urwatul Wutsqo Jombang.” *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2017): 86–116.
- Maulidin, Syarif. “Kepemimpinan Spiritual Kepala Sekolah: Studi Di Smk Islam Al-Fadhila Demak.” *VOCATIONAL: Jurnal Inovasi Pendidikan Kejuruan* 4, no. 4 (2024): 180–91.
- Melania, Melania, and Yulianah Yulianah. “Talent Management In Education: Developing Teacher Competence In The Digital Era.” *Research and Development Journal of Education* 10, no. 2 (2024): 1346–56.
- Milliman, John, Andrew J Czaplewski, and Jeffery Ferguson. “Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes.” *Journal of Organizational Change Management* 16, no. 4 (2003): 426–47. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.
- Mohd, Awanis, and Mua’azam Mohamad. “THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL LEADERSHIP AND TEACHER PERFORMANCE.” *International Journal of Education, Psychology and Counseling* 7, no. 47 (2022): 847–62. <https://doi.org/10.35631/ijepc.747062>.
- Mohd Isa, Mohd Fadle, and Ahmad Aizuddin Md Rami. “Spiritual Leadership Practices Among Primary School Headmasters: Insights from Selected

- School Leaders in Negeri Sembilan, Malaysia.” *International Journal of Research and Innovation in Social Science* IX, no. III (2025): 3500–3509. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.90300276>.
- Muhammad, Achmah. “Spiritual Management.” *Jurnal Manajemen Dakwah Vol II, No 1 Juni-Desember 2009*, 2009.
- Mulyasa, E. *Kurikulum 2013: Pengembangan Kompetensi Guru*. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mumpuni, Mumpuni, Anak Agung Gede Agung, and Basilius Redan Werang. “Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Religiusitas, Kecerdasan Spiritual, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar.” *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5, no. 1 (2024): 2623–40.
- Muspawi, Mohamad. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021): 101–6.
- Mustaqim, Ahmad. *Perbedaan Kompetensi Profesional Ditinjau Dari Status Kepegawaian Dan Tingkat Pendapatan Guru Di Lembaga Pendidikan Yayasan Manb’aul Al Azieziyah Hikmah Wonogir*. (Surakarta), 2022.
- Musyarrafah, Sahril, and CA Korompot. “Self-Efficacy and Speaking Skill: A Correlation Study of Undergraduate Students at Walisongo State Islamic University.” *Journal of Art, Humanity and Social Studies* 2, no. 5 (2022): 90–104.
- Muttaqien, Fauzan, Novy Fitria, and Via Lailatur Rizki. “The Influence Of Competence, Motivation And Discipline On Teacher Performance Miftahul Midad Islamic Boarding School.” *MBA: Journal of Management and Business Aplication* 7, no. 2 (2024): 123–29.
- Nanda, Aisha Ariestya, Dian Indah Hariani, Yuni Rahmawati, and Singgih Bektiarso. “Analisis Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmu Pendidikan Sekolah Dasar* 12, no. 3 (2025): 450–58.
- Nasional, Departemen Pendidikan. “Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru Dan Dosen.” *Jakarta: Depdiknas*, 2005.
- Nasution, Elna Sari, and Zainarti Zainarti. “Dampak Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Manajemen Kinerja Guru Di Sektor Pendidikan.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 2 (2025): 112–22.
- Nauvalia, Chozina. “Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Academic Self-Efficacy: Sebuah Tinjauan Literatur.” *Cognicia* 9, no. 1 (2021): 36–39. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i1.14138>.

- Nelson, Alden, Jennifer Agatha, and Agustinus Setyawan. "The Moderating Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Talent Management Practice and Organizational Resilience." *Jurnal Siasat Bisnis*, July 1, 2025, 125–42. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol29.iss2.art1>.
- Nisa, Adinda Ayu, and Arrumaisha Fitri. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dalam Mengajar Dengan Tingkat Stres Pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus Di Yayasan Matahari Banyuwangi." *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* 3, no. 1 (2024): 67–80. <https://doi.org/10.35719/psychospiritual.v3i1.38>.
- Nita, Ni Kadek Anisa Ayu, and Gusti Ngurah Sastra Agustika. "Efikasi Diri Dan Regulasi Diri Berpengaruh Terhadap Motivasi Belajar Pada Siswa." *MIMBAR PGSD – Undiksha* 11, no. 1 (2023): 81–90. <https://doi.org/10.23887/jjpgsd.v11i1.58234>.
- Nurdin, Diding, and Dwi Kusdianingsih. "Analisis Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022).
- Oktavia, Cindy, Lailil Oktavia, Elizabeth Bryana Stone, Syunu Trihantoyo, and Muhammad Sholeh. "Peran Manajemen Talenta Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Madinasika Manajemen Pendidikan Dan Keguruan* 6, no. 2 (2025): 89–99. <https://doi.org/10.31949/madinasika.v6i2.13583>.
- Perdana, Cindy, Liffiah Liffiah, and Yuli Kurniawati Sugiyo Pranoto. "Efikasi Diri Guru TK Inklusi Ditinjau Dari Faktor Pendidikan Terakhir, Lama Mengajar, Dan Usia." *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 7, no. 6 (2023): 7171–80. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i6.5621>.
- Permana, Ayu Intan, and Delfi Eliza. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Basicedu* 6, no. 3 (2022): 5226–36. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2824>.
- Pramesti, Diana, and Muhyadi Muhyadi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA." *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS* 5, no. 1 (2018): 43–56. <https://doi.org/10.21831/hsjpi.v5i1.11854>.
- Putranto, Ricky Adi, Joni Dawud, Hafid Aditya Pradesa, Djony Harijanto, and Ida Bagus Agung Dharmanegara. "Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan." *Jurnal Manajemen Dan Profesional* 3, no. 2 (2022): 176–211.
- Rahmadiyahani, Sita, Lilik Sri Hariani, and Udik Yudiono. "Minat Menjadi Guru: Persepsi Profesi Guru, Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) Dan

- Efikasi Diri.” *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi* 5, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.21067/jrpe.v5i1.4304>.
- Retnawati, Heri. *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian (Panduan Peneliti, Mahasiswa, Dan Psikometrian)*. Parama publishing, 2016.
- Richardson, Justin, and Janet Tipton Hindman. “Soulful Leadership: Spiritual Practices of School Principals.” *Journal of Ethical Educational Leadership* 7, no. 1 (2023): 1–39.
- Rina, Rina, Abu Talkah, and Ahsin Daroini. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK PGRI 1 Nganjuk.” *Otonomi* 20, no. 1 (2020): 120–29.
- Rombina, Naftali. “Analisis Peran Efikasi Diri Dan Kompetensi Professional Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari).” *Journal of Management and Business Accounting* 2, no. 1 (2024): 80–95.
- Rosli, Rodhiana, Siti Eshah Mokhsein, and Zahari Suppian. “Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Kendiri Guru Dalam Melaksanakan Pentaksiran Bilik Darjah Di Sekolah Rendah.” *International Journal of Education and Training* 7 (2021): 1–6.
- Rosni, Rosni. “Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Sekolah Dasar.” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 7, no. 2 (2021): 113–24.
- Roy Wahyuningsih Dan Retnaningtyas. “Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Professional Guru Terhadap Kinerja Guru Di MAN 3 Jombang.” *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (Online)* 2, no. 2 (2021): 95–102. <https://doi.org/10.36312/jcm.v2i2.392>.
- Sabil, Rozi A, and SE S Pd. *Efikasi Diri Membangun Kesuksesan Dalam Manajemen Perbankan*. Nas Media Pustaka, 2023.
- Safrida, Safrida, and Kamaruddin Kamaruddin. “Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Pelatihan, Kompetensi Dan Karakteristik Individu Pada SD Negeri Se-Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya.” *Singkite Journal* 1, no. 1 (2022): 1–8.
- Saifudin Azwar. *Reliabilitas Dan Validitas*. 4th ed. Pustaka Belajar, 2022.
- Saripudin, Saripudin. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Bidang Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Di SMK.” *Innovation of Vocational Technology Education* 10, no. 1 (2017). <https://doi.org/10.17509/invotec.v10i1.5093>.

- Sarwono, Jonathan. "Mengenal Path Analysis: Sejarah, Pengertian Dan Aplikasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 11, no. 2 (2011): 285–96.
- Setia, ManinderSingh. "Methodology Series Module 3: Cross-Sectional Studies." *Indian Journal of Dermatology* 61, no. 3 (2016): 261. <https://doi.org/10.4103/0019-5154.182410>.
- Setyaningsih, Sri, and Yudhie Suchyadi. "Classroom Management in Improving School Learning Processes in the Cluster 2 Teacher Working Group in North Bogor City." *JHSS (Journal of Humanities and Social Studies)* 5, no. 1 (2021): 99–104.
- Shadab Samar and Abid Hussain Chaudhary. "A Study of Relationship between Spiritual Leadership and Workplace Well-Being of Teachers in Secondary Schools, Lahore Pakistan." *Al-Idah* 39, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.37556/al-idah.039.02.0726>.
- Sowanto, Sowanto, Mutmainnah Mutmainnah, Hasdin Adi Saputra, and Andang Andang. "Kemampuan Self-Efficacy Mahasiswa Melalui Bahan Ajar Metode Statistika Menggunakan Hybrid Learning Pada Tantangan Revolusi Industri 4.0." *Supermat (Jurnal Pendidikan Matematika)* 3, no. 2 (2019): 65–73. <https://doi.org/10.33627/sm.v3i2.245>.
- Suchyadi, Yudhie, Mira Mirawati, Fitri Anjaswuri, and Dita Destiana. "Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2022): 67–74.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta, 2014.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Reemaja Rosdakarya, 2006.
- Sukoco, Iwan, and Ashar Rijal Fadillah. "The Analysis of Talent Management Strategy Using Organizational Competency Approach in Pt Pindad (Persero) Bandung City." *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 1, no. 1 (2016).
- Sulaeman, Eman, Salma Nurhasanah, Rahma Dini Aulia, and Selviana Junaedi Putri. "Analisis Faktor-Faktor Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Delonk Samudra Jaya." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023): 6858–64.
- Sulastri, Lilis, and Wisnu Uriawan. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0." *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. 1 (2020): 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>.
- Suyanto, and Asep JIhad. *Menjadi Guru Profesional*. Erlangga, 2013.

- Syifaurrahmah, Sabrina, Maula Fiqriani, Karoma Karoma, and Abdullah Idi. "Strategi Mengajar Yang Efektif Dan Peran Guru Sebagai Kunci Pembelajaran Bermakna." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4, no. 1 (2025): 244–54. <https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.364>.
- Syihabuddin, Syihabuddin. "Spiritual Pedagogy: An Analysis of the Foundation of Values in the Perspective of Best Performing Teachers." *International Journal of Education* 10, no. 1 (2017): 27–33.
- Tanjung, Rahman, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, and Hendar Hendar. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 4, no. 1 (2020): 380–91.
- Terry, G R. *Principles of Management [By] George R. Terry*. R.D. Irwin, 1972. <https://books.google.co.id/books?id=W9-MXwAACAAJ>.
- Tsui, Kwok-Tung, John Chi-Kin Lee, Zhonghua Zhang, and Ping-Ho Wong. "The Relationship Between Teachers'perceived Spiritual Leadership And Organizational Commitment: A Multilevel Analysis In The Hong Kong Context." *Asian Journal of Social Sciences & Humanities Vol* 8, no. 3 (2019).
- Wahib, Abd. "Optimizing Spiritual Leadership for the Development of Islamic Education in Madrasah." *Journal of Educational Management Research* 4, no. 3 (2025): 515–25.
- Wahyuningtyas, Ratri. "An Integrated Talent Management System: Challenges for Competitive Advantage." *International Business Management* 9, no. 4 (2015): 384–90.
- Wicaksana, Yoseph Septha Aji Surya, and Mirwan Surya Perdhana. "Persepsi Kepuasan Kerja Terhadap Strategi Manajemen Talenta (Penelitian Fenomenologi)." *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia* 6, no. 5 (2021): 2566. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2691>.
- Widuri, Virsa Sari. "Meningkatkan Kinerja Guru Dari Faktor Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi [Improving Teacher's Performance from the Factor of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Culture]." *Jurnal Ketopong Pendidikan* 2, no. 1 (2022): 41–53.
- Widya Ulfa, Syarifah, Aisyah Rizqa Fitri Siregar, Anggi Rahmanida Nst, et al. "Kompetensi Profesional Guru: Upaya Peningkatan Kualitas Dalam Mengajar." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 2 (2024): 31062–71.
- Yuliyani, Rahmawati, Shinta Dwi Handayani, and Somawati Somawati. "Peran Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dan Kemampuan Berpikir Positif Terhadap

Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika.” *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA* 7, no. 2 (2017). <https://doi.org/10.30998/formatif.v7i2.2228>.

Yuswardi, Yuswardi. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Profesional Guru Di Perguruan Tamansiswa Pematangsiantar.” *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial* 5, no. 2 (2021): 328–35. <https://doi.org/10.30743/mkd.v5i2.4428>.

Zamanifard, Ziba, Mehry Daraei, and Saeed Farahbakhsh. “Identifying and Validating the Components of the Teacher Talent Management Model.” *Journal of New Approaches in Educational Administration* 12, no. 1 (2021): 131–117.

Zebua, Jeliman Netral, Syah Abadi Mendrofa, Delipiter Lase, Eliyunus Waruwu, and Forman Halawa. “Analisis Penerapan Manajemen Talenta Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada UPTD SD Negeri 070989 Hilinaa Kota Gunungsitoli.” *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 1240–52.

Zubair, Ahmad, Rambat Nur Sasongko, and Aliman Aliman. “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.” *Manajer Pendidikan* 11, no. 4 (2017): 270715.

