

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia akan membantu mengetahui sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian akan tercipta efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menempati posisi kunci dalam organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli:

- a. Menurut Rivai (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang didalamnya mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.
- b. Menurut Noe et. al., (2010) manajemen sumber daya manusia mengacu pada praktik, kebijakan dan sistem yang mempengaruhi sikap perilaku dan kinerja karyawan. Konsep MSDM sering disebut sebagai bentuk “praktik-praktik manusia”.
- c. Menurut Dessler (2013) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi

kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan kekhawatiran tentang kewajaran

- d. Menurut Nugrahani dan Wulansari (2018) manajemen sumber daya manusia adalah satu kesatuan proses perencanaan, pengelolaan, pengawasan terhadap manusia yang ada didalam organisasi, agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur orang-orang yang ada di organisasi. Rivai (2015) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia berupaya untuk melakukan berbagai cara yang dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka meningkatkan kontribusi orang-orang yang ada di dalam organisasi.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur penilaian keberhasilan atas pelaksanaan tugas. Dengan melihat hasil kinerja saat ini, akan diketahui bagaimana perkembangan organisasi dengan membandingkan dengan hasil kinerja periode sebelumnya. Dan dengan hasil kinerja sekarang dapat dijadikan batu loncatan pengambilan kebijakan untuk periode selanjutnya. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

- 1) Menurut Wirawan (2013) kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh indikator-indikator atau fungsi-fungsi suatu profesi atau pekerjaan dalam waktu tertentu.
- 2) Menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja di dalam organisasi meliputi kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.
- 3) Menurut Hanun (2013) kinerja dapat dikatakan sebagai hasil, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai atas tugas tugas yang diemban sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.
- 4) Panggabean mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai atas tugas tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada *ability* dan motivasi (Nisa, et, al., 2016).

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Supardi (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari dalam diri (faktor intern) dan faktor dari luar (faktor ekstern).

1) Faktor intern

a) Variabel individu

Variabel individu berkaitan dengan kemampuan dan ketrampilan, latar belakang individu dan demografis.

Cahyasumirat (2006) menyampaikan bahwa

profesionalisme adalah atribut individu yang penting, dan sulit untuk menerapkan diluar tradisi fungsionalis konvensional.

b) Variabel psikologi

Variabel psikologis berkaitan dengan kepribadian sikap dan persepsi. Alfaiz *et. al.* (2017) menyampaikan bahwa afikasi diri (*self-efficacy*) adalah aspek psikologi yang menjadi penentu karakter perilaku individu yang bisa menjadi model dilingkungannya yaitu efek dari individu dalam lingkungan.

2) Faktor ekstern

a) Variabel situasional

Faktor situasional berkaitan dengan faktor fisik dan pekerjaan serta faktor sosial dan organisasi. Faktor fisik dan pekerjaan meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik. Faktor sosial dan organisasi meliputi peraturan organisasi, sifat organisasi, sistem upah, lingkungan sosial, jenis latihan dan pengawasan. Riyadi (2011) menyampaikan bahwa salah satu faktor ekstern yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Katili *et. al.*, (2015) di dalam penelitiannya menyebutkan faktor ekstern yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah manajemen talenta.

c. Pengukuran Kinerja

Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut (Mathis dan Jackson, 2002):

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Jangka waktu dari hasil
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

d. Indikator Kinerja

Critical Succes Factors menentukan indikator kinerja sebagai berikut (Moeheriono, 2012):

1. Pelayanan yang tepat waktu
2. Tingkat ketrampilan karyawan sesuai dengan tugas pekerjaan
3. Efektifitas sistem pelaporan keuangan
4. Jumlah omzet penjualan

3. Manajemen Talenta

a. Pengertian Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan aspek penting dalam organisasi yang berkaitan dengan tata kelola anggota organisasi dengan tujuan membentuk maupun mendapatkan talent terbaik

untuk dapat mengisi posisi-posisi kunci di dalam organisasi. Pandangan mengenai manajemen talenta datang dari berbagai ahli, antara lain:

- 1) Dessler (2013) mendefinisikan manajemen talenta sebagai proses perencanaan yang berorientasi pada tujuan dan terintegrasi, merekrut, mengembangkan, mengelola, dan memberi kompensasi kepada karyawan.
- 2) Menurut Sareen dan Mishra (2016) manajemen talenta dapat didefinisikan sebagai proses merekrut, melatih, mengelola mengembangkan, menilai, dan memelihara sumber daya yang paling berharga milik organisasi yaitu orang-orang.
- 3) Menurut Pella dan Inayati manajemen talenta adalah proses pengelolaan dan pendayagunaan talent yang ada didalam organisasi untuk memberikan kepastian ketersediaan talent sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik aspek kompetensi inti organisasi maupun aspek kepemimpinan yang akan datang (Kusuma, 2017).
- 4) Menurut Kehinde (2012) manajemen talent adalah penerapan strategi atau sistem terpadu yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja dengan mengembangkan proses yang lebih baik untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan orang dengan

keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan futur.

b. Tujuan Manajemen Talenta

Menurut Smilansky (2008) tujuan dari manajemen talenta adalah:

- 1) Untuk mengembangkan tim unggul dalam organisasi dalam menghadapi persaingan
- 2) Untuk memperoleh calon pengganti posisi kunci dalam organisasi
- 3) Untuk memungkinkan saling pengisian antar resekutif dari berbagai latar belakang fungsional, geografis, dan bisnis sehingga dapat mengembangkan inovasi dan memanfaatkan sebaik mungkin sumberdaya internal yang ada di organisasi
- 4) Untuk mengembangkan peluang karir yang diperlukan
- 5) Untuk membangun budaya yang mampu mendorong eksekutif terbaik menunjukkan kinerjanya dipuncak potensinya
- 6) Untuk memastikan adanya peluang-peluang bagi karyawan yang bertalenta untuk dapat meningkat dengan cepat
- 7) Agar dapat mempromisikan adanya keragaman eksekutif dalam posisi kunci
- 8) Untuk merancang proses asesmen yang hasilnya melebihi perspektif manajer tersebut
- 9) Untuk membangun rasa memiliki perlunya karyawan terbaik

c. Manfaat Manajemen Talenta

Pella dan Inayati mengungkapkan bahwa secara garis besar ada 3 manfaat utama dari keberadaan dan pelaksanaan proses manajemen talenta didalam organisasi (Kusuma, 2017) diantaranya:

- 1) Hasil manajemen talenta yang baik akan mendukung dalam persaingan organisasi
- 2) Adanya kepastian ketersediaan talent atau sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan mengisi posisi kunci di organisasi
- 3) Manajemen talenta yang baik akan membentuk persepsi yang baik dari masyarakat terhadap organisasi yang mempunyai reputasi yang baik, sekaligus mendorong anggota organisasi untuk tetap bertahan dalam organisasi.

d. Kerangka Kerja Manajemen Talenta

Menurut Pella dan Inayati, proses manajemen talenta tertuang dalam kerangka manajemen talenta yang disusun berdasarkan komponen komponen inti (Kusuma, 2017). Komponen inti tersebut meliputi berbagai proses , antara lain:

- 1) Proses perekrutan dan seleksi, meliputi upaya yang dilakukan organisasi dalam mengidentifikasi keterampilan teknis, kompetensi, komitmen, karakter dan berbagai unsur talenta lain yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, untuk selanjutnya

melakukan pencarian dan seleksi atas sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria tersebut

- 2) Proses orientasi, berkaitan dengan program organisasi dalam menyambut talenta baru yang masuk ke organisasi melalui pengenalan formal dan informal untuk dapat memperkenalkan organisasi kepada talenta baru tersebut, sehingga dapat segera memberikan hasil dan kontribusi kepada organisasi.
- 3) Proses manajemen kinerja, berkaitan dengan upaya dan cara yang dilakukan organisasi dalam hal pengelolaan kinerja keseluruhan bagian dari organisasi, untuk memastikan tiap bagian tersebut memberikan kontribusi terhadap produktivitas dan nilai perusahaan secara maksimal dan konsisten.
- 4) Proses pengakuan dan retensi, meliputi upaya yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi dan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap talenta-talenta dalam organisasi melalui pemberian insentif atau imbalan, sehingga talenta-talenta tersebut bertahan dan tetap berusaha memberikan kontribusi secara maksimal.
- 5) Proses pendidikan dan pelatihan, berkaitan dengan upaya yang dilakukan organisasi dalam memberikan kesempatan dan fasilitas kepada talenta yang berada dalam organisasi untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan melalui program-program pengembangan dan pelatihan yang

memberikan peningkatan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perubahan lingkungan bisnis.

- 6) Proses pengembangan kaderisasi, berkaitan dengan upaya organisasi untuk menjaga ketersediaan talenta-talenta yang akan mengisi posisi penting dalam organisasi. Pengembangan kaderisasi meliputi kegiatan investasi dan pengembangan kemampuan talenta yang ada dalam organisasi untuk dapat memiliki kualifikasi sebagai pemimpin atau komponen inti dalam organisasi di masa depan.

4. *Self-Efficacy*

a. Pengertian *Self-Efficacy*

Marrison mengungkapkan bahwa *self-efficacy* adalah kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam suatu kegiatan yang mengarah pada sasaran (Fadzilah, 2006). Dengan adanya tujuan/sasaran akan membuat seseorang melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan menjadikannya sebagai motivasi diri dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian efektifitas kerja akan dapat dicapai.

Menurut Bandura *Self-efficacy* adalah konsep kepercayaan seseorang untuk dapat mengontrol berbagai keadaan dan kejadian di dalam kehidupan (Jaafar, et, al., 2012). *Self-Efficacy* tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu,

melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* (Fatmasari, 2017), antara lain

1) Pengalaman akan kesuksesan

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*-nya.

2) Pengalaman individu lain

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang

pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) Persuasi verbal

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4) Keadaan fisiologis

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self-efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

5. Profesionalisme

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme dapat diartikan sebagai komitmen anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja (Danim, 2002).

Konsep profesionalisme dapat dipahami sebagai sikap seseorang atau sekelompok orang yang berhasil menjadikan diri atau kelompoknya memiliki sistem budaya yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi yang dilayani sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Seorang profesional akan memaknai pekerjaannya bukan sebagai kewajiban, melainkan sebagai kebutuhan. Dengan demikian seorang profesional akan melakukan tugasnya dengan nyaman (Sairin, et, al., 2003).

b. Karakteristik Profesi

Pendekatan karakteristik memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakan dengan pekerjaan lain. Seorang penyandang profesi dapat dikatakan profesional manakala elemen elemen inti itu menjadi bagian integral

dalam kehidupannya. Karakteristik profesi yang dimaksud adalah sebagai (Danim, 2002) berikut:

- 1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan
- 2) Memiliki pengetahuan spesialisasi
- 3) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau kalien
- 4) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan (*communicable*)
- 5) Memiliki kapasitas mengkomunikasikan kerja secara mandiri
- 6) Mementingkan kepentingan orang lain
- 7) Memiliki kode etik

c. Guru Profesional

Guru profesional seperti yang dipaparkan Sumarno (2009) dalam penelitiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Menguasai kurikulum
- 2) Menguasai materi setiap mata pelajaran
- 3) Menguasai metode dan evaluasi belajar
- 4) Setia terhadap tugas
- 5) Disiplin.

d. Dimensi Profesionalisme

Hasbullah dan Moeins dalam penelitiannya memaparkan tiga dimensi prrofesionalisme, antara lain:

1. Pengetahuan (*Knowlage*), yang diukur dengan indikator:

- a) Tingkat pengetahuan mendalam tentang subjek,
 - b) Pengetahuan tingkat mendalam tentang mengajar dan belajar,
 - c) Tingkat pemahaman masyarakat,
 - d) Tingkat pengetahuan kebijakan dan organisasi dalam pendidikan kepemimpinan.
2. Keterampilan (*Skill*), yang diukur dengan indikator:
- a) Kemampuan untuk berkomunikasi dan mendiskusikan masalah-masalah pendidikan dengan khalayak yang lebih luas,
 - b) Tingkat kemampuan untuk menjelaskan kualitas pekerjaannya kepada orang luar,
 - c) Tingkat kemampuan untuk melakukan kelas tindakan penelitian,
 - d) Tingkat kemampuan untuk berkontribusi pada pembelajaran bekerja sama dengan masyarakat profesional,
 - e) Sejauhmana menerjemahkan hasil penelitian pendidikan sebagai inovasi di kelas / sekolah
3. Sikap (*Attitude*), yang diukur dengan indikator:
- a) Tingkat dedikasi mengajar,
 - b) Tingkat komitmen terhadap profesi dan kelompok profesional,

- c) Tingkat pengetahuan berkontribusi pada pengembangan kelompok profesional,
- d) Tingkat komitmen untuk mematuhi kode perilaku profesional dan integritas profesi,
- e) Fokus pada tingkat pengembangan profesional berkelanjutan,
- f) Tingkat fokus pada peningkatan dan inovasi pengajaran.

6. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Wirawan (2013) mengartikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan bawahannya dalam rangka merealisasikan visi yang telah dirancang. Menurut Yulk (2015) kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk memberikan pengaruhnya terhadap orang lain guna membimbing dan mengarahkan yang berkaitan dengan jalannya organisasi menuju visi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dengan tujuan mencapai sasaran. Zekeri mengatakan bahwa kepemimpinan adalah variabel kunci yang mempengaruhi kinerja organisasi dan keberhasilan pemimpin mewujudkan tujuan untuk merubah dan

mempengaruhi orang lain untuk menyebarkan tujuannya (Mcfarlane).

b. Sifat-sifat kepemimpinan

Tampubolon (2012) mengungkapkan ada beberapa sifat kepemimpinan yang amat penting, yaitu:

1) Integritas

Setiap pemimpin harus siap menghadapi segala situasi yang akan dihadapi. Dengan semua kapasitasnya untuk menghadapi bahaya yang kecil sampai bahaya yang fatal. Dengan demikian, bahaya akan dapat dihadapi dengan meminimalkan resiko.

2) Kecerdasan dan pengetahuan

Pemahaman seorang pemimpin tentang bidangnya sangat diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat sasaran. Dan pengetahuan yang dimiliki akan sempurna dengan ditopang kecerdasan dalam mengelola pengetahuan.

3) Rasa simpati insani

Setiap pemimpin harus mampu memandang dua unsur penting, yaitu orang dan hasil. Pemimpin yang hanya memandang pada satu unsur saja, tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

4) Kesungguhan

Kesungguhan merupakan tanda kedewasaan yang dapat memusatkan perhatian dan mengerjakan apa yang dibutuhkan keadaan akibat beberapa hal yang dibutuhkan.

5) Kesadaran terhadap diri

Pemimpin yang baik adalah yang mengetahui dirinya sendiri, baik kemampuan maupun apa tujuannya. Dengan demikian pemimpin mampu untuk mengembangkan kemampuan dan mampu mengandalikan diri.

c. Indikator kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah bagaimana pemimpin mampu memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator*, *manajer*, *adminstrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, dan *motivator*) adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut (Sumarno, 2009):

Tabel 2.1 Indikator Kepemimpinan

Komponen	Aspek	Indikator
Leader	Memiliki kepribadian yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> • Jujur • Percaya diri • Bertanggungjawab. • Berani mengambil resiko • Berjiwa besar
	Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa.
	Memiliki visi dan memahami misi sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki visi tentang sekolah. • Memahami misi yang diemban sekolah.

	Kemampuan mengambil keputusan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengambil keputusan intern. • Mengambil keputusan untuk kepentingan ekstern.
	Kemampuan berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik. • Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk lisan

B. Penelitian Terdahulu

Dari hasil penelitian yang dilakukan Katili, et, al., (2015) dengan judul Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan teknik statistik SEM menunjukkan bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Fadzilah (2006) dengan judul Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang) dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel *self of efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan penjualan PT. Sinae Sosro Wilayah Pemasaran Semarang.

Penelitian yang dilakukan Hasbullah dan Moeins dengan judul *The Influnce of Professionalism, Achievement Motivation and Empowerment Against The Work Discipline and Its Implication On Teacher*

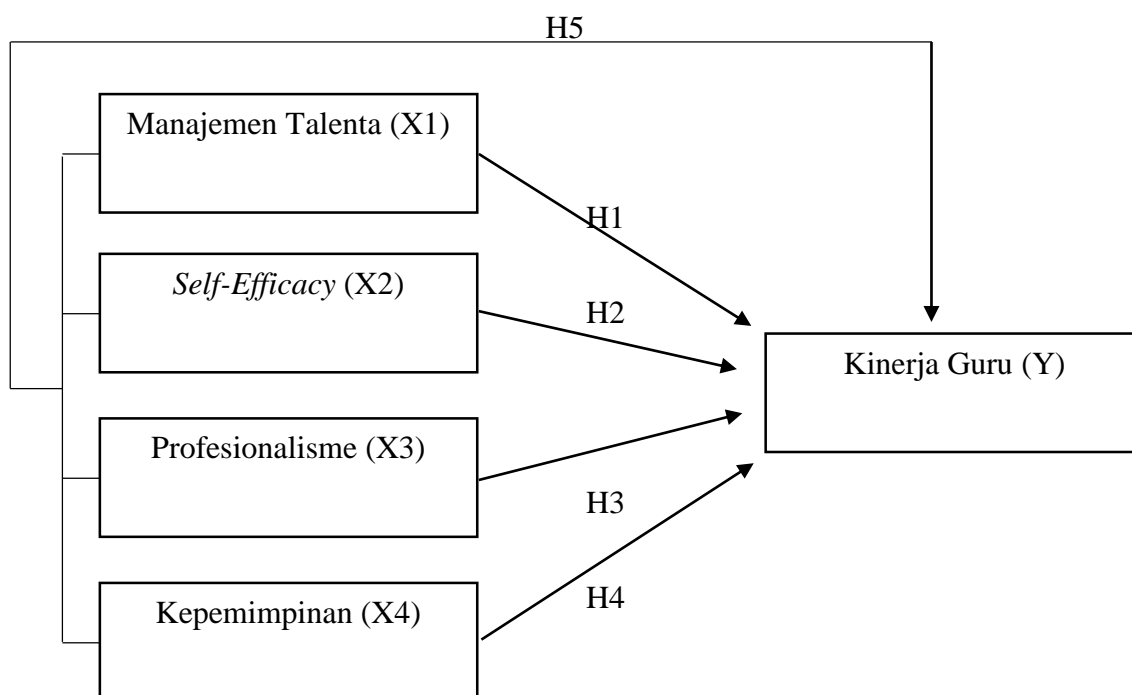
Performance: Empirical Study On High School Teachers In Karawang Regency dengan menggunakan analisis SEM menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan dengan menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah rumusan konsep pemecahan masalah penelitian yang digambarkan secara umum sehingga penelitian dapat berjalan sesuai dengan lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Kerangka kinerja guru teoritik:

1. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang selanjutnya disebut Y.
2. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - a) Manajemen talenta yang selanjutnya disebut X1
 - b) *Self-Efficacy* yang selanjutnya disebut X2
 - c) Profesionalisme yang selanjutnya disebut X3
 - d) Kepemimpinan yang selanjutnya disebut X4

D. Hipotesis

Hipotesis yang diambil peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
Manajemen talenta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali
2. Hipotesis 2:
Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali
3. Hipotesis 3
Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali

4. Hipotesis 4

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali

5. Hipotesis 5

Manajemen talenta, *self-efficacy*, profesionalisme dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kabupaten Boyolali