

## **Pengaruh Kepemimpinan Altruistik dan Talent Management Terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta: Studi Kuantitatif di Pematangsiantar**

**Sherly<sup>1</sup>, Syawal Gultom<sup>2</sup>, Eka Daryanto<sup>3</sup>, Calen<sup>4</sup>, Edy Dharma<sup>5</sup>**

<sup>1,5</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Pematangsiantar, Indonesia, 21118

<sup>2,3</sup> Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia, 20221

<sup>4</sup> Universitas Murni Teguh, Pematangsiantar, Indonesia, 21144

E-mail: sherly@stiesultanagung.ac.id

### **RIWAYAT ARTIKEL**

Received: 2025-05-03

Revised : 2025-05-16

Accepted: 2025-05-17

### **KEYWORD**

Tafsir Tarbawi

Personality Formation

Character Education

Islamic Education

### **KATA KUNCI**

Tafsir Tarbawi,

Pembentukan Kepribadian

Pendidikan Karakter,

Pendidikan Islam

### **ABSTRACT**

*The massive improvement in the quality of education in Indonesia is largely determined by teacher performance, which is a key factor in the success of the learning process. This study investigates the impact of altruistic leadership and talent management on teacher performance at Sultan Agung Private High School. A quantitative method with a survey design was used. Data were collected through questionnaires distributed to 37 teachers and analyzed using multiple linear regression to explore the relationship between independent variables (altruistic leadership and talent management) and dependent variables (teacher performance). The findings indicate that altruistic leadership has a positive but insignificant impact on teacher performance, with increased motivation and job satisfaction as the main contributing factors. On the other hand, talent management, which includes effective recruitment, continuous training, and career development, was found to have a positive and significant influence on improving teacher performance. The combination of these two factors creates a stronger impact, highlighting the importance of leadership and talent management in creating a conducive work environment for teachers' professional growth. In practical terms, schools are encouraged to implement altruistic leadership training programs and strengthen talent management systems to maximize teacher potential. At the policy level, education authorities need to develop guidelines that integrate values-based leadership and talent management as standards for improving teacher performance at the secondary school level. This step is expected to strengthen the quality of teaching and support the achievement of national education goals.*

### **ABSTRAK**

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia secara besar-besaran ditentukan oleh kinerja guru, yang merupakan faktor kunci dalam kesuksesan proses pembelajaran. Studi ini menyelidiki dampak kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung. Metode kuantitatif dengan desain survei digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 37 guru dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel independen (kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta) dan variabel dependen (kinerja guru). Temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor utama yang berkontribusi. Di sisi lain, manajemen talenta, yang mencakup perekrutan yang efektif, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan karier, ditemukan

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kombinasi kedua faktor ini menciptakan dampak yang lebih kuat, menyoroti pentingnya kepemimpinan dan manajemen talenta dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional guru. Secara praktis, sekolah dianjurkan untuk mengimplementasikan program pelatihan kepemimpinan altruistik dan memperkuat sistem manajemen talenta guna memaksimalkan potensi guru. Secara kebijakan, pihak dinas pendidikan perlu mengembangkan pedoman yang mengintegrasikan kepemimpinan berbasis nilai dan manajemen talenta sebagai standar peningkatan kinerja guru di tingkat sekolah menengah. Langkah ini diharapkan dapat memperkuat kualitas pengajaran dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan Nasional.

## 1. Pendahuluan

Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan suatu bangsa. Dalam konteks ini, guru merupakan tokoh kunci yang berperan besar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan membentuk karakter peserta didik (Lin, 2019); (Ramadhani, 2022); (Kesumayodra, D. dan Wahyudi, 2024); (Suhaibah, E., Nuraeni, Y., & Nurfadhillah, 2024); (Sitorus, 2025). Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru harus menjadi prioritas dalam sistem pendidikan, karena hal ini secara langsung berdampak pada pencapaian hasil pendidikan yang diharapkan. Kinerja guru yang optimal sangat mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar. Guru yang unggul tidak hanya mampu menyampaikan materi dengan efisien, tetapi juga dapat memotivasi, mendampingi, dan mengembangkan potensi peserta didik dengan baik. Untuk itu, penting bagi para pemimpin pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru, hal ini memungkinkan mereka untuk mencapai potensi penuh mereka. Kepemimpinan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai, dihormati, dan diberdayakan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja dengan lebih optimal dan terus meningkatkan kompetensinya (Al Haqiqy, M.S. & Muttaqin, 2024).

Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mengadopsi kepemimpinan altruistik dan menerapkan manajemen bakat (*talent management*) yang tepat. Kepemimpinan altruistik, yang berfokus pada kepentingan orang lain, dapat membangun hubungan saling percaya antara pemimpin dan guru, sementara manajemen bakat dapat membantu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi terbaik dari setiap guru. Dengan mengintegrasikan kedua pendekatan ini, diharapkan kinerja guru dapat ditingkatkan, hal ini, pada gilirannya, akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan altruistik, yang berfokus pada kepedulian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan orang lain, dapat meningkatkan motivasi guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan penuh kasih sayang. Ketika pemimpin menunjukkan kepedulian yang tulus, guru merasa dihargai dan terinspirasi untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Kepercayaan dan rasa tanggung jawab yang dibangun melalui kepemimpinan altruistik memperkuat komitmen guru untuk memberikan yang terbaik dalam pendidikan (Ilyas, M. & Prasetyo, 2024); (Sinaga, M., 2024); (Istanto, 2024).

Manajemen talenta berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi terbaik yang dimiliki oleh setiap individu guru. Melalui program pelatihan yang tepat, pengembangan keterampilan, Selain memberikan insentif dan dukungan, manajemen talenta dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan guru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Akibatnya, manajemen talenta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pengembangan pribadi guru (Hervina, 2023); (Singerin, S., Tomalisa, B., & Maahury, 2024); (Sjarifudin, 2025).

Meskipun konsep kepemimpinan altruistik dan talent management telah diakui memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja di berbagai sektor, penerapannya dalam konteks pendidikan masih belum banyak dieksplorasi. Sebagian besar penelitian yang ada cenderung menggeneralisasi pendekatan kepemimpinan dan manajemen bakat tanpa mempertimbangkan konteks spesifik dalam pendidikan, terutama di sektor pengajaran. Penelitian yang lebih mendalam mengenai hubungan langsung antara kepemimpinan altruistik dengan kinerja guru, serta bagaimana

talent management dapat dioptimalkan di lingkungan pendidikan, masih sangat minim. Begitu juga dengan dampak terhadap kinerja guru dengan diterapkannya manajemen bakat di sekolah belum cukup terlihat karena kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pribadi dan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, sangat penting untuk menyoroti kesenjangan ini agar penerapan konsep-konsep ini dapat lebih tepat guna dalam meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah. Lebih jauh lagi, belum ada penelitian yang secara khusus mengidentifikasi bagaimana kedua faktor tersebut kepemimpinan altruistik dan talent management dapat saling berinteraksi dan memberikan dampak positif pada kinerja guru di Indonesia. Padahal, dengan mengintegrasikan kedua konsep ini, kinerja guru yang merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan di Indonesia bisa ditingkatkan.

Berdasarkan deskripsi di atas, penelitian ini berfokus pada isu-isu kunci, termasuk bagaimana kepemimpinan altruistik memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan dan sejauh mana implementasi kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta memengaruhi kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengisi celah dalam literatur dengan mengeksplorasi secara lebih mendalam pengaruh kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang penerapan dua konsep ini dalam pendidikan, khususnya pada tingkat pengajaran di Indonesia. Melalui penelitian ini, kami berharap dapat memperoleh wawasan berharga yang dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan dan program pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru.

## 2. Tinjauan Literatur

### a. Kepemimpinan Altruistik

Kepemimpinan merupakan hal krusial dalam sebuah organisasi yang menentukan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Maju mundurnya suatu organisasi juga tergantung dari peran seorang leader di dalamnya.

Kepemimpinan altruistik adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan dan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan pribadi pemimpin itu sendiri. Pemimpin altruistik berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan individu dalam tim atau organisasi, dengan berusaha memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan. Mereka

menunjukkan empati, integritas, dan pengorbanan demi mencapai kebaikan bersama, serta mendorong orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka (Salas-Vallina, A., & Alegre, 2018); (Salas-Vallina, A., Ferrer-Franco, A., & Guerrero, 2018); (Abdillah, 2021). Dalam lingkungan pendidikan, kepemimpinan altruistik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya secara positif mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kepemimpinan altruistik diukur melalui dimensi *caring, helpful, considerate of other feelings, willing to make a sacrifice* (Sinaga, M., 2024).

### b. Talent Management

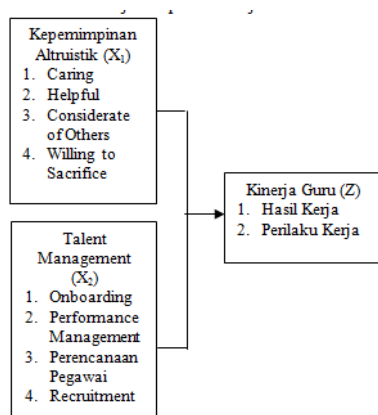
Manajemen talenta adalah pendekatan strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi, merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan individu yang memiliki keterampilan dan potensi tinggi, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari perencanaan suksesi, pengembangan kepemimpinan, hingga retensi bakat, dengan tujuan Untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai untuk menghadapi tantangan di masa depan. Dalam konteks ini, manajemen talenta tidak hanya berfokus pada pengisian posisi kunci, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi yang mendorong pertumbuhan dan inovasi (Dermawan, 2022); (Rinadra, A., 2023); (Larasati, A. A., & Cahyati, 2024).

Selain itu, manajemen talenta dianggap sebagai strategi jangka panjang yang menyelaraskan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan bisnis yang lebih luas. Perusahaan yang menerapkan strategi ini dengan efektif sering kali melampaui pesaingnya. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka untuk memanfaatkan sepenuhnya potensi karyawan yang terampil, yang menghasilkan peningkatan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Manajemen talenta yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mujibi, A. & Azmy, 2024). Talent management diukur melalui dimensi perencanaan pegawai (*workforce planning*), *recruitment*, pematangan seseorang sebelum menduduki jabatannya (*on boarding*) dan manajemen kinerja (*performance management*) (Wulandari, 2015).

### c. Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, termasuk memberikan bimbingan dan arahan kepada siswa sambil meningkatkan hasil belajar siswa. Penilaian kinerja guru tidak boleh hanya berfokus pada hasil akademik, tetapi juga mempertimbangkan kualitas proses pembelajaran, dengan menekankan kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan pribadi guru. Dengan demikian, kinerja guru melibatkan upaya berkelanjutan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung perkembangan siswa secara optimal (Sherly & Efendi, 2023); (Sherly & Dharma, 2024).

Menurut (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, 2023) kinerja guru adalah hasil yang tercapai dari pekerjaan dan perilaku kerja yang sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan serta target yang disetujui oleh pihak yang menilai kinerja. Berdasarkan (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, 2023), evaluasi kinerja guru dilakukan berdasarkan dimensi hasil kerja dan perilaku kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 3. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan altruistik dan talent management dengan kinerja guru. Populasi penelitian terdiri dari seluruh guru di SMA Swasta Sultan Agung Pematangsiantar, dengan sampel sebanyak 37 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu yang merupakan guru tetap Yayasan Perguruan Sultan Agung. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang

mencakup pertanyaan tertutup mengenai penerapan kepemimpinan altruistik, talent management, dan aspek kinerja guru. Responses kuesioner dievaluasi menggunakan skala Likert dengan lima opsi, mulai dari “sangat buruk” hingga “sangat baik.” Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk mengevaluasi distribusi, sementara statistik inferensial melalui analisis regresi linier akan diterapkan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta terhadap kinerja guru (Sugiyono, 2017). Sebelum analisis, validitas dan reliabilitas kuesioner akan dievaluasi untuk memastikan bahwa instrumen tersebut valid dan konsisten. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga mengenai pengaruh kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta terhadap kinerja guru, serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

### 4. Hasil

Sebelum analisis, uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner tersebut valid dan konsisten. Hasil dari uji ini disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen-Total Korelasi	r-tabel	Hasil
Kepemimpinan Altruistik	0.483	0.3	Valid
Talent Management	0.643	0.3	Valid
Kinerja Guru	0.520	0.3	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditunjukkan dalam Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung untuk setiap variabel lebih besar dari nilai kritis r (0,3), yang menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel penelitian valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Butir Instrumen	Hasil
Kepemimpinan Altruistik	0.701	12	Reliabel
Talent Management	0.798	12	Reliabel
Kinerja Guru	0.798	12	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan dalam Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 setelah item-

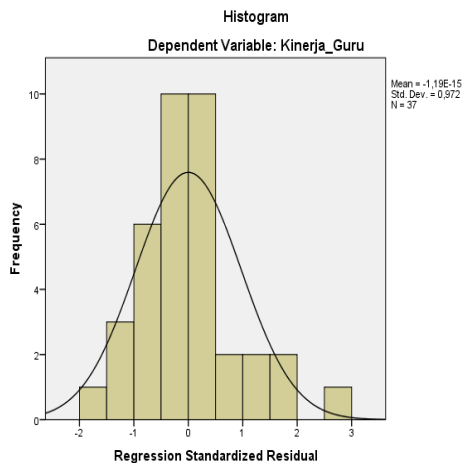
item dihapus, menunjukkan bahwa semua indikator dalam variabel penelitian ini dapat diandalkan.

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan rumus yang tepat untuk pengujian hipotesis dan untuk memverifikasi apakah data mengikuti distribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk penilaian normalitas ini. Hasil uji normalitas ditampilkan dalam Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	K-S Test	Asymp. Sig. (2-Tailed)
Kepemimpinan Altruistik	37	0.796	0.551
Talent Management	37	0.702	0.707
Kinerja Guru	37	0.916	0.371

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 3 di atas, nilai Asymp Sig. (2-Tailed) untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa setiap variabel terdistribusi secara normal (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas ditampilkan pada Gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Histogram Normalitas

Tujuan utama analisis regresi linier adalah untuk memahami dan memprediksi hubungan atau dampak antara variabel prediktor dan variabel respons. Hasil analisis regresi linier ditampilkan dalam Tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.052	4.878	
Kepemimpinan Altruistik	.062	.127	.059
Talent Management	.781	.118	
			.800

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan regresi  $Y = 9.052 + 0.062 X_1 + 0.781 X_2$  diperoleh. Persamaan ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh dua variabel: kepemimpinan altruistik ( $X_1$ ) dan manajemen talenta ( $X_2$ ). Koefisien regresi untuk  $X_1$  adalah 0.062, yang berarti bahwa peningkatan satu unit dalam kepemimpinan altruistik akan menyebabkan peningkatan 0.062 dalam kinerja guru, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Sebaliknya, koefisien regresi untuk  $X_2$  adalah 0.781, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam manajemen talenta akan menyebabkan peningkatan 0.781 dalam kinerja guru, dengan asumsi faktor lain tetap tidak berubah. Oleh karena itu, manajemen talenta memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja guru daripada kepemimpinan altruistik dalam model ini.

Uji koefisien korelasi memberikan gambaran tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel, sedangkan koefisien determinasi menunjukkan seberapa efektif model atau variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Kedua pengujian ini sangat penting dalam analisis regresi dan korelasi untuk memahami keterkaitan dan efektivitas variabel dalam sebuah model. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi disajikan dalam Tabel 5 di bawah ini.

Berdasarkan Tabel 5 di bawah ini, koefisien korelasi (r) sebesar 0,838 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung Pematangsiantar. Koefisien determinasi (R) sebesar 0,703 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan altruistik dan talent management dapat bertanggung jawab atas 70,3% dari kinerja guru, sedangkan 29,7% lainnya dapat bertanggung jawab atas variabel lain yang tidak terkait.

Tabel 5. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.838 <sup>a</sup>	.703	.685	2.984
a. Predictors: (Constant): Kepemimpinan Altruistik, Talent Management				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Uji hipotesis digunakan untuk menilai apakah ada cukup bukti dari sampel data untuk mendukung atau membantah suatu klaim atau asumsi mengenai

populasi. Dalam penelitian, uji hipotesis sangat penting karena membantu peneliti dalam membuat kesimpulan yang obyektif dan terpercaya berdasarkan data. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji  $F_{hitung}$ 

Model	F	Sig.
1 (Constant)	40.220	.000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Altruistik, Talent Management		
b. Dependent Variable: Kinerja Guru		

Berdasarkan Tabel 6 di atas, uji hipotesis menunjukkan nilai F yang dihitung sebesar 40,220, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,275, dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik dan manajemen talenta memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung Pematangsiantar.

Tabel 7. Hasil Uji  $t_{hitung}$ 

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.856	.072
Kepemimpinan Altruistik	0.490	0.627
Talent Management	6.642	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru		

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diamati bahwa nilai t yang dihitung untuk variabel kepemimpinan altruistik adalah  $0,490 >$  nilai t tabel sebesar 2,030, dan tingkat signifikansi adalah  $0,627 >$   $\alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung. Di sisi lain, untuk variabel manajemen talenta, nilai t adalah  $6.642 >$  nilai kritis 2.030, dan tingkat signifikansi adalah  $0.000 <$   $\alpha$  0.05. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen talenta memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung.

## 5. Diskusi

### a. Pengaruh Kepemimpinan Altruistik Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai t untuk variabel kepemimpinan altruistik adalah  $0,490 >$  nilai t tabel sebesar 2,030, dengan tingkat

signifikansi  $0,627 >$   $\alpha$  0,05, menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta Sultan Agung. Meskipun pemimpin yang peduli dan mendukung secara emosional dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru (Ilyas, M. & Prasetyo, 2024); (Sinaga, M., 2024); (Istanto, 2024), pengaruh tersebut terbatas dan tidak cukup kuat untuk berdampak signifikan pada kinerja secara keseluruhan.

Salah satu alasan utama pengaruh kepemimpinan altruistik tidak signifikan adalah adanya berbagai faktor eksternal yang berperan besar, seperti tekanan kerja yang tinggi, kurangnya fasilitas pendukung, serta tantangan dalam manajemen kelas yang menyulitkan guru menjalankan tugasnya secara optimal. Penelitian oleh (Fitria, A.S. & Limgiani, 2024) dan (Astuti, I. & Raharjo, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian oleh (Basir, Z.P., Chalid, L. & Aziz, 2021) menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara positif mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang berat dan stres yang dihadapi oleh guru dapat menekan kemampuan mereka dalam memanfaatkan dukungan pemimpin, sementara keterbatasan fasilitas dan sumber daya membuat peningkatan kinerja menjadi terhambat meski motivasi guru cukup baik.

Selain itu, resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan waktu kolaborasi antar guru juga menjadi hambatan dalam penerapan nilai-nilai kepemimpinan altruistik. Budaya sekolah yang positif butuh waktu dan konsistensi untuk berkembang, sehingga pengaruh positif dari kepemimpinan ini cenderung belum tampak signifikan dalam jangka pendek. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik perlu didukung dengan kebijakan manajemen yang lebih komprehensif, termasuk pengurangan beban kerja, peningkatan fasilitas, dan pelatihan yang tepat agar bisa berdampak nyata pada kinerja guru.

### b. Pengaruh Talent Management Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada variabel talent management diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,642 >$   $t_{tabel}$  sebesar 2,030 atau taraf signifikan  $0,000 <$   $\alpha$  0,05 artinya talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Swasta Sultan Agung. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan

bakat dan potensi guru secara tepat sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Talent management memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Swasta Sultan Agung. Talent management yang efektif meliputi proses perekrutan guru yang kompeten, pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta pemberian peluang pengembangan karier. Dengan pendekatan tersebut, guru merasa dihargai dan didukung, sehingga motivasi dan loyalitas mereka terhadap sekolah meningkat. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memungkinkan guru fokus mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan memberikan dampak positif pada prestasi akademik siswa.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Hervina, 2023); (Singerin, S., Tomalisa, B., & Maahury, 2024); (Sjarifudin, 2025) yang juga menunjukkan bahwa talent management memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, strategi manajemen talenta yang baik menjadi kunci utama dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal di SMA Swasta Sultan Agung.

## 6. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa:

- Kepemimpinan altruistik memberikan perhatian dan dukungan terhadap kesejahteraan guru yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Namun, pengaruh kepemimpinan altruistik terhadap kinerja guru tidak signifikan karena adanya faktor eksternal seperti tekanan kerja tinggi, kurangnya fasilitas, dan tantangan manajemen kelas.
- Talent management yang efektif (perekrutan tepat, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier) berdampak positif nyata terhadap peningkatan kinerja guru.
- Kombinasi antara kepemimpinan altruistik dan talent management memiliki pengaruh lebih kuat karena saling mendukung menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- Sekolah yang mengintegrasikan kedua faktor ini cenderung mampu memaksimalkan potensi guru dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Penulis memberikan beberapa rekomendasi bagi sekolah yaitu sebagai berikut:

- Implementasikan kepemimpinan yang peduli dan suportif, dengan perhatian khusus pada kesejahteraan guru, misalnya menyediakan

waktu istirahat yang cukup dan dukungan emosional.

- Atasi faktor eksternal yang menghambat, seperti meninjau ulang beban kerja guru, memperbaiki fasilitas belajar, dan menyediakan bantuan manajemen kelas yang efektif.
- Terapkan sistem talent management yang terstruktur, mulai dari proses rekrutmen yang selektif, program pelatihan dan pengembangan yang rutin, hingga jalur karier yang jelas untuk guru.
- Ciptakan sinergi antara kepemimpinan dan talent management dengan komunikasi terbuka dan kolaborasi antara manajemen dan guru untuk mendukung pengembangan profesional.
- Monitor dan evaluasi kinerja guru secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan dukungan yang tepat waktu.
- Bangun budaya kerja yang positif dan inklusif agar guru merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

## 7. Referensi

- Abdillah, M. R. (2021). Kepemimpinan altruistik: Sebuah tinjauan pustaka dan agenda untuk penelitian selanjutnya. *JMBT (Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan)*, 3(2), 76–85. <https://doi.org/10.31849/jmbt.v3i2.9034>
- Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah Islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712–724. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i7.137>
- Astuti, I., & Raharjo, A. B. (2023). Pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru. *G-COUNS: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(3), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Basir, Z. P., Chalid, L., & Aziz, N. (2021). Pengaruh pendidikan, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMANegeri 12 Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 781–795. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v4i4.608>
- Dermawan, dkk. (2022). Pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Pas Indonesia Timur. *Empiricism Journal*, 3(1), 108–113. <https://doi.org/10.36312/ej.v3i1.899>
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (literature review). *Journal of Student*

- Research (JSR)*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hervina, S. (2023). Pengaruh manajemen talenta, efikasi diri, profesionalisme dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1319–1330. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v5i2.4839>
- Ilyas, M., & Prasetyo, M. A. M. (2024). The influence of altruistic leadership and achievement motivation on the performance of madrasah supervisors in North Aceh District. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 6(1), 31–42.
- Istanto, dkk. (2024). Altruistic leadership: A quantitative analysis of its effects on school culture, teacher integrity, and performance in Muhammadiyah middle schools in Indonesia. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 11(10), 140–146. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2024.10.016>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, R., & T. (2023). *Petunjuk teknis pengelolaan kinerja guru dan kepala sekolah*.
- Kesumayodra, D., & Wahyudi, U. M. W. (2024). Analisis peran guru dalam menerapkan pendidikan karakter kepada siswa. *Jurnal PGSD Indonesia*, 10(1), 50–60. <https://doi.org/10.250121/jpgsdi.v10i1>
- Larasati, A. A., & Cahyati, R. N. (2024). Analisis pengaruh manajemen talenta dan manajemen karir terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 3(3), 263–270. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v3i3.300>
- Lin, J. (2019). From a lecturer to a researcher: A three-stage process of science teachers' professional development in Mainland China. *Asia-Pacific Science Education*, 5(11), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s41029-019-0042-y>
- Mujibi, A., & Azmy, A. (2024). Talent management sebagai penunjang kinerja perusahaan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 117–127. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.267>
- Ramadhani, D. A., & M. (2022). Peran guru dalam meningkatkan motivasi belajar pada peserta didik di sekolah dasar. *JURNAL BASICEDU*, 6(3), 4855–4861. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2960>
- Rinadra, A., dkk. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (tinjauan literatur). *JIMT - Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 633–649. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0345>
- Salas-Vallina, A., Ferrer-Franco, A., & Guerrero, R. F. (2018). Altruistic leadership and affiliative humor's role on service innovation: Lessons from Spanish public hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(3), 861–872. <https://doi.org/10.1002/hpm.2549>
- Sherly, & Dharma, E. (2024). *Melahirkan guru unggul: Mengungkap dampak organizational citizenship behavior (OCB) dan karakteristik individu*. Madza Media.
- Sherly, & Efendi. (2023). *Kinerja guru: Studi kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sinaga, M., dkk. (2024). The effect of altruistic leadership on competencies with self-efficacy as intervening variables for the principal by YPK St. Yoseph Medan in Pematangsiantar. *Sarcouncil Journal of Education and Sociology*, 3(10), 1–9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13899767>
- Singerin, S., Tomalisa, B., & Maahury, E. I. (2024). Hubungan manajemen talenta dengan kinerja guru (studi di SMA Negeri Siwalima Ambon). *Jurnal Pendidikan: Kajian dan Implementasi*, 6(2), 134–143.
- Sitorus, S. Z. (2025). Peran guru PAI dalam meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis nilai-nilai keislaman di sekolah. *KHIDMAT: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 115–121.
- Sjarifudin, dkk. (2025). The effect of talent management and work motivation on employee performance: A systematic literature review. *GIJEA: Greenation International Journal of Economics and Accounting*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.38035/gijea.v3i1.349>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhaibah, E., Nuraeni, Y., & Nurfadhillah, S. (2024). Analisis peran guru dalam pengelolaan kelas pada pembelajaran tematik siswa kelas

V SDN Cimone 7. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 36565–36572.

Wulandari, P. L. B. (2015). Kajian model talent management dalam pengembangan karier PNS.



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Share Alike (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).