
Analisis *Talent Management*, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali)

Dyah Ayu Puji Astutik¹⁾, Hari Purwanto²⁾, Unna Ria Safitri³⁾, Listyowati Puji Rahayu⁴⁾, Lio Bijumes⁵⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Boyolali, Jl. Pandanaran No.405, Dusun 1, Winong, Kec. Boyolali, Kab. Boyolali, Jawa Tengah 57315

e-mail: dyahayupujiaastutik067@gmail.com¹⁾, hariharipoer@yahoo.co.id²⁾, unnaria68@gmail.com³⁾, listyowatipujirahayu63@gmail.com⁴⁾, lio.bijumes@gmail.com⁵⁾

ABSTRAK

Salah satu faktor yang bisa dijadikan sebagai kunci utama kesuksesan bisnis perusahaan atau organisasi bisa di tentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) selaras dengan apa yang dituturkan oleh Rahmawati (2019). SDM sangat penting bagi sekolah untuk menyesuaikan diri, meningkatkan kinerja, dan bersaing secara global. Pentingnya SDM yang berkualitas agar sebuah organisasi mempunyai maksud untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif, Temon, Simo, Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi ataupun sasaran yaitu pegawai Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif 35 orang. Observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dipakai sebagai teknik untuk menghimpun data dalam studi ini. Analisis regresi linier berganda dipakai sebagai metode untuk menganalisis data yang sudah dihimpun sebelumnya dalam studi ini. Hasil penelitian hipotesis atau uji (t) memperlihatkan bahwa *talent management* berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai nilainya $0,034 < 0,05$, di lain sisi beban kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu nilainya sejumlah $0,450 > 0,05$ dan $0,120 > 0,05$. Uji simultan memperlihatkan bahwa kinerja pegawai mendapat pengaruh secara signifikan dan berbarengan dari ketiga variabel independen. Koefisien determinasi (R^2) diketahui *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja pada kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif, Temon, Simo, Boyolali sejumlah 21,3 %.

Kata kunci: *Talent Management*, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain the impact of talent management, working load, and work motivation on employee performance at Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif, Temon, Simo, Boyolali. Thirty-five employees of Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif are the population or target of this quantitative study. The present investigation employs questionnaires, interviews, and observation as data collection methods. In data collection analysis, a number of linear regression analysis techniques are applied. The test (t) results of the study show that talent management significantly affects employee performance (0.034, <0.05), but workload and work motivation have no effect on employee performance (0.05, 0.450, and 0.120, respectively). The simultaneous test demonstrates how the three independent variables have a significant and simultaneous impact on employee performance. Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif, Temon, Simo, Boyolali employees' work motivation, working load, and talent management have a known coefficient of determination (R^2) of 21.3%.

Keywords: *Talent Management, Working Load, Work Motivations, Employee Performance.*

1. Pendahuluan

Secara umum, pendidikan merupakan bentuk investasi yang memberikan manfaat dalam jangka waktu yang lama, sekaligus menjadi dasar untuk pertumbuhan atau kemajuan sebuah negara. Kesuksesan pendidikan bergantung pada kemampuan guru atau tenaga kerja dalam proses pembelajaran. Salah satu faktor yang bisa dijadikan sebagai kunci utama kesuksesan bisnis perusahaan atau organisasi bisa ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) selaras dengan apa yang dituturkan oleh Rahmawati (2019). SDM sangat penting bagi sekolah untuk menyesuaikan diri, meningkatkan kinerja, dan bersaing secara global. Pentingnya SDM yang berkualitas agar sebuah organisasi mempunyai maksud untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Khaeruman (2021;4) menuturkan bahwa MSDM adalah alat manajemen yang dipakai untuk mengatur, mengawasi, dan mengontrol sumber daya manusia. Upaya kinerja guru harus ditingkatkan dengan mengembangkan komponen pembelajaran dan pembelajaran melalui sejumlah program. Guru adalah bagian yang sangat penting dan strategis untuk Pendidikan.

Kenaikan kualitas pendidik, bisa menarik pegawai yang jujur, bertalenta, dan yang bisa berkembang atau yang bisa dipertahankan oleh organisasi. Kehadiran pegawai berkualitas ini bisa meningkatkan strategi fungsional lainnya, memberikan keyakinan pada organisasi untuk bersaing dengan pesaing. Perusahaan atau organisasi harus menerapkan strategi yang efektif, dengan adanya *talent management* bisa memberi kontribusi dan manfaat untuk kesuksesan organisasi. Cara organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan pemetaan bakat yang akurat dan menjamin bahwa posisi terisi selaras dengan kemampuan dan bakat pegawai itu sendiri Kardo *et al.*, (2020).

Eni Mahawati (2021;4) menuturkan bahwa kesuksesan organisasi bisa diperhatikan dengan adanya beban kerja yang merupakan jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja yang mencakup fisik dan mental. Beban kerja berlebihan menyebabkan penurunan moral dan motivasi pegawai sehingga akan menimbulkan rasa kelelahan baik fisik ataupun mental. Dengan melihat dari perspektif obyektif, maka bisa menghitung jumlah tugas yang harus dituntaskan oleh individu atau kelompok orang dalam rentang waktu khusus. Cara melihat sudut pandang secara obyektif yakni dengan melihat jumlah waktu atau aktivitas yang sudah dilakukan oleh guru. Salah satu pekerjaan utama seorang guru adalah mengorganisir dan melakukan pelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau mengajar siswa siswi, dan memberikan tugas tambahan. Dalam menjalankan tugasnya guru mendapat pengaruh dari motivasi internal ataupun eksternal.

Motivasi bisa dideskripsikan sebagai dorongan yang memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan khusus. Munculnya keinginan untuk mencapai tujuan adalah fokus dari sejumlah perspektif perihal motivasi. Dalam kepemimpinan, kepala sekolah harus bisa memotivasi guru untuk menyelesaikan tugasnya sehingga bisa memfokuskan seluruh tenaga dan perhatian untuk mencapai sebuah hasil yang optimal. Peran motivasi sangatlah penting dalam suatu aktivitas sebab berfungsi sebagai proses pendorong, pengarahan pada tujuan, serta memberikan semangat dan motivasi pada siswa-siswi untuk mencapai kesuksesan.

Hubungan ketiga variabel dengan kinerja pegawai pada Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif merupakan kunci untuk memahami organisasi bisa mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Kinerja pegawai yang tinggi sering kali terkait erat dengan praktik manajemen bakat yang efektif, manajemen beban kerja yang seimbang, dan menciptakan lingkungan tempat kerja yang memotivasi. Berlandaskan pembahasan diatas, maka penulis tertarik menjalankan penelitian yang judul: **Analisis *Talent Management*, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali).**

Berlandaskan latar belakang penelitian yang sudah dipaparkan, berikut adalah sejumlah masalah yang dirumuskan dalam studi ini:

1. Bagaimana pengaruh *talent manajement* secara parsial pada kinerja kerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja secara persial pada kinerja kerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial pada kinerja kerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali?

4. Bagaimana pengaruh *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja secara simultan pada kinerja kerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali?

2.1 Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1.1 Manajemen

Terry dalam Aditama (2020) manajemen adalah metode yang menggabungkan tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, atau pengendalian yang bermaksud untuk mencapai tujuan khusus dengan memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya. John F Mee dalam Aditama (2020) menuturkan bahwa manajemen adalah seni menghasilkan hasil yang optimal dengan sedikit usaha untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, pekerja, atau pemimpin. Kristina & Widyaningrum (2019) menuturkan bahwa manajemen ialah pengorganisasian semua sumber daya dengan menggunakan rencana, organisasi, pemberian pekerja, mengatur, atau mengontrol atas pencapaian tujuan khusus.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Mathis dan Jackson dalam Prasadja (2019) menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia dideskripsikan sebagai rencana yang dibuat oleh organisasi untuk meyakinkan bahwa talenta manusia dipakai secara efisien untuk mencapainya. Panggabean dalam Prasadja (2019), mengungkapkan bahwa MSDM adalah metode perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan mengendalikan aktivitas yang bersangkutan dengan pemeriksaan, penilaian, penyediaan dan perkembangan sumber daya manusia.

2.1.3 Talent Management

Talent merupakan pegawai yang mempunyai bakat untuk mempengaruhi perkembangan organisasi sekarang dan dimasa depan dan bisa memberikan kontribusi di atas rata-rata. Ini mencakup semua fungsi dan kelompok dalam organisasi, bukan hanya pada level khusus. Jumlah *talent* yang ada tidak menjamin kemajuan suatu organisasi. *Talent management* profesional, *talent* diprioritaskan. *Talent Management* adalah mengelola pegawai berkinerja tinggi di semua tingkat organisasi sebab bagian terpenting dalam *talent management* dengan melalui penyediaan dan penyesuaian, pengembangan, pembelajaran, dan retensi talenta dengan perencanaan karir, dan seleksi. Armstrong dalam Intan Sari (2023) menuturkan bahwa *talent management* dideskripsikan sebagai tindakan kompleks, tujuannya untuk memastikan talenta mengalir dalam suatu organisasi.

2.1.4 Beban Kerja

Prastiwi *et al.*, (2022) beban kerja mendeskripsikan sebagai kumpulan tugas yang dilakukan oleh pekerja dalam waktu yang relatif singkat. Pegawai harus bisa mengelola pekerjaannya dengan hasil yang baik dan menyesuaikan diri dengan tugas yang sudah diberikan oleh atasan akan bertanggung jawab atas beban kerja itu. Krisdianto *et al.* (2023) menuturkan bahwa ada dua jenis beban kerja: beban fisik, seperti mengangkat dan mendorong, dan beban psikologis, seperti tingkat keahlian individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Pegawai cenderung meninggalkan perusahaan jika menganggap beban kerja yang dilakukan berat dan menyebabkan lelah.

2.1.5 Motivasi Kerja

Khaeruman *et al.* (2021;27) menuturkan bahwa motivasi dideskripsikan sebagai keinginan, hasrat, dan dorongan individu untuk mengambil tindakan. Aspek psikologi manusia yang menggambarkan sikap, kebutuhan, dan kebahagiaan individu, di lain sisi dorongan dari luar timbul sebab adanya motivasi dari pimpinan. Motivasi adalah cara

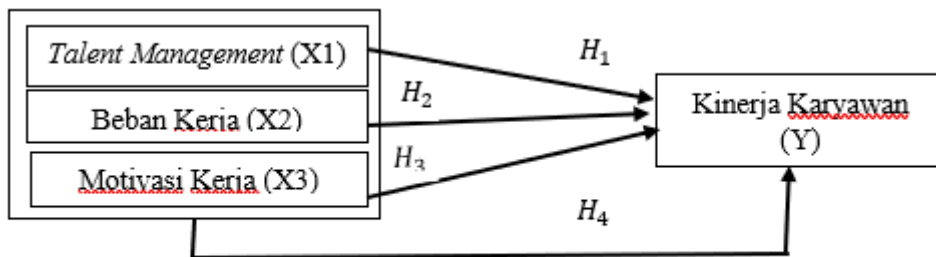
untuk mengarahkan kekuatan dan kemampuan pegawai untuk bekerja secara produktif dan terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Aswin *et al.*, (2019) menuturkan bahwa kinerja dideskripsikan upaya hasil bekerja diperhatikan dari nilai dan jumlah yang dilakukan oleh pegawai saat menyelesaikan tugas tanggung jawabnya. Asaloei *et al.* (2023) menuturkan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai usaha-usaha kinerja yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan oleh individu atau organisasi selaras dengan wewenang, tugas, dan tanggungjawab yang diberikan pada mereka guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara resmi, dengan tidak melanggar peraturan perundang-undangan serta selaras dengan moral dan etika. Kinerja ditentukan oleh usaha pegawai yang dipegaruhi oleh keahlian, persepsi peran dan tugas yang dilakukan selaras dengan apa yang dituturkan oleh Hidayat *et al.*, (2023).

2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran yang dijadikan dasar dalam studi ini:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

Variabel independent (bebas): talent management (X1)
beban kerja (X2)
motivasi kerja (X3)

Variable dependent (terikat): kinerja pegawai (Y)

3. Metode Penelitian

Jenis metode kuantitatif diimplementasikan dengan menyebarkan kuesioner yang berfungsi untuk menghimpun data perihal jumlah responden yang mewakili populasi yang berjumlah 35 pegawai. Madrasah Aliyah Raudlatul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali. Teknik sampling jenuh adalah teknik yang dipakai untuk mengambil sampel dalam studi ini.

3.1 Devisi Operasional Variabel

Sugiyono (2019;68) menuturkan bahwa variabel penelitian dideskripsikan sebagai tiap-tiap hal yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa agar bisa menghimpun data dan membuat kesimpulan. Berikut merupakan table operasional variabel:

Tabel 3.1

Operasional variabel

No	Operasional Variabel	Indikator	Skala
1	Talent Manajement (X1)	1. Seleksi 2. Penempatan 3. Pengembangan	Likert

2	Beban Kerja (X2)	1. Tuntutan tugas 2. Usaha 3. Performasi	Liker t
3	Motivasi kerja (X3)	1. Fisiologi 2. Rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan	Liker t
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas pekerjaan 2. Ketepatan waktu 3. Kehadiran 4. Sikap kooperatif	Liker t

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Cronbach Alpha
Kolmogorov-Smirnov Z	0,890
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,406

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Tabel diatas memperlihatkan hasil nilai kolmogorov-SmirnofZ sejumlah 0,890 atau nilai Asymp. Sig (2-tailed) sejumlah 0,406. Uji ini terdistribusi normal sebab nilai signifikansi $0,406 > 0,05$.

2. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hail Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Keterangan
2,496	Tidak terdapat autokolerasi

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Berlandaskan tabel diatas, nilai DW sejumlah 2,496. Maka, tidak terjadi autokorelasi dibuktikan dengan rumus selaras dengan apa yang dituturkan oleh Singgih Santoso (2012:204) dalam Bunga Oktaviani Putri dan Rakhmi Amaroh (2021) yaitu DW berada di antara -2 sampai $+2$.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
(X ₁)	0,902	1,109
(X ₂)	0,901	1,110
(X ₃)	0,920	1,087

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Berlandaskan dari tabel diatas memperlihatkan variabel *talent management* nilai *tolerance* sejumlah 0,902 yang mempunyai nilai di atas 0,1 dan nilai VIF sejumlah 1,109 yang memiliki nilai di bawah 10, variable beban kerja memiliki nilai *tolerance*

sejumlah 0,90 di atas 0,1 dan nilai VIF sejumlah 1,110 di bawah 10, dan variable motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sejumlah 0,920 di atas 0,1 dan nilai VIF sejumlah 1,087 di bawah 10, jadi bisa ditarik kesimpulan tidak dijumpai adanya peristiwa multikolinieritas pada ketiga variable itu.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Jumlah P.Value
(Constant)	0,341
(X ₁)	0,112
(X ₂)	0,610
(X ₃)	0,635

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Hasil uji heteroskedisitas nilai signifikasi variabel *talent management* sejumlah 0,112, variabel beban kerja sejumlah 0,610, dan variabel motivasi kerja sejumlah 0,635. Hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa nilai Sig yang melebihi 0,05 dimiliki oleh tiap-tiap variabel di atas yang memperlihatkan hasil tidak dijumpai adanya peristiwa heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	B	Std.Error	T	Sig.
(Constant)	2,429	8,255	0,294	0,770
(X ₁)	0,459	0,207	2,214	0,034
(X ₂)	0,179	0,234	0,765	0,450
(X ₃)	0,294	0,184	1,599	0,120

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Hasil dari tabel diatas bisa diinterpretasikan, yakni:

$$Y = 2,429 + 0,459 X_1 + 0,179 X_2 + 0,294 X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) sejumlah 2,429 memperlihatkan bahwa variabel independen yaitu diasumsikan bahwa *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki nilai konstanta, maka variabel dependen kinerja pegawai Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali memiliki nilai 2,429.
- 2) Koefisien variabel *talent management* sejumlah 0,459 dengan arah positif yang mengalami kenaikan 0,459 satuan. Maka bisa diambil kesimpulan jika *talent management* mengalami kenaikan maka naik juga kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,459.
- 3) Koefisien variabel beban kerja sejumlah 0,179 dengan arah positif yang mengalami kenaikan 0,179 satuan. Maka bisa diambil kesimpulan jika beban kerja mengalami kenaikan maka naik juga kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,179
- 4) Koefisien variabel motivasi kerja sejumlah 0,294 dengan arah positif yang mengalami kenaikan 0,294 satuan. Diambil kesimpulan jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka naik juga kinerja pegawai (Y) sejumlah 0,294.

4.3 Hasil Hipotesis

1. Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t

Variabel	P.Value	T Hitung	Sig.
(Constant)	P<0,05	0,294	0,770
(X ₁)	P<0,05	2,214	0,034

(X ₂)	P<0,05	0,765	0,450
(X ₃)	P<0,05	1,599	0,120

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Berlandaskan tabel diatas bisa kita ketahui bahwa:

- 1) Berlandaskan hasil uji t (parsial) bisa diambil kesimpulan bahwa variabel *talent management* (X₁) berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sebab nilai sig $0,034 < 0,05$.
- 2) Hasil uji t (parsial) variabel beban kerja (X₂) tidak berpengaruh pada, sebab nilai sig $0,450 > 0,05$.
- 3) Dan hasil uji t (parsial) memparkan bahwa kinerja pegawai tidak mendapat pengaruh dari variabel motivasi kerja (X₃), sebab nilai sig $0,120 > 0,05$.

2. Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F

Variabel	Kriteria	F. Value	Sig.
<i>Talent Manajement</i> (X ₁), Beban Kerja (X ₂), dan Motivasi kerja (X ₃)	P<0,05	4,068	0,015 ^b

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Hasil dari tabel diatas nilai signifikasi 0,015 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa secara simultan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali mendapat pengaruh dari *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja sebab nilai signifikan $0,015 < 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Hasil Koefidien Determinasi

Model	Adjusted R Square
1	0,213

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2024

Berlandaskan uji koefisien determinasi R² diketahui variabel *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh $0,213 \times 100\% = 21,3\%$ dan sisanya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yakni kompensasi, budaya kerja, komitmen organisasi, motivasi.

4.4 Pembahasan

1. Berlandaskan hasil pengujian penelitian variabel *talent management* diketahui pada analisis regresi linier berganda sejumlah 0,459 dengan uji t nilai (sig) 0,034 di bawah 0,05 sehingga dijumpai bahwa secara positif dan signifikan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah raudlotul ma'arif temon, simo, Boyolali mendapat pengaruh dari *talent Management*
2. Hasil dari variabel beban kerja nilai (sig) 0,450 melebihi 0,05 sehingga bisa diperlihatkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Madrasah Aliyah raudlotul ma'arif temon, simo, Boyolali tidak mendapat pengaruh dari beban kerja.

3. Hasil penelitian variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai (sig) 0,120 di bawah 0,05 sehingga memperlihatkan kinerja pegawai yang ada di Madrasah Aliyah Raudlotul Maarif Temon, Simo, Boyolali tidak mendapat pengaruh dari motivasi kerja
4. Berlandaskan hasil penelitian secara simultan *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja diketahui bahwa nilai (sig) 0,015 di bawah 0,05 maka bisa memperlihatkan bahwa secara positif dan signifikan kinerja mendapat pengaruh dari *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja. Berlandaskan dari uji Koefisien Determinasi R^2 diketahui bahwa ketiga variabel mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai sejumlah 21,3%.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

- 1) Hasil analisis memperlihatkan bahwa *talent management* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji t dengan nilai (sig) $0,034 < 0,05$.
- 2) Variabel beban kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji t dengan nilai (sig) $0,450 > 0,05$.
- 3) Variabel motivasi kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji t, nilai (sig) $0,120 > 0,05$.
- 4) Secara simultan *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja diketahui bahwa nilai (sig) 0,015 di bawah 0,05 sehingga bisa memperlihatkan bahwa secara simultan kinerja pegawai di Madrasah Aliyah Raudlotul Ma'arif Temon, Simo, Boyolali mendapat pengaruh dari ketiga variabel.
- 5) Berlandaskan uji koefisiensi determinasi R^2 nilai adjusted R^2 0,213 yang menunjukan bahwa variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai sejumlah 21,3% dan sisanya sejumlah 78,7% mendapat pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak dicantumkan dipenelitian ini.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai kekurangan dan keterbatasan, yakni:

1. Dalam penelitian memerlukan waktu, tenaga, biaya yang signifikan untuk dilaksanakan bisa membatasi cakupan penelitian dan menyebabkan peneliti harus mempersempit fokusnya.
2. Penelitian ini ada tiga variabel mempengaruhi kinerja: *talent management*, beban kerja, dan motivasi kerja, di lain sisi kinerja masih mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak dicantumkan distudi ini.
3. Penelitian ini menggunakan data kuesioner yang memiliki keterbatasan sebab adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman responden sehingga responden tidak jujur dalam pengisian kuesioner yang diberikan. Penelitian berikutnya disarankan untuk tidak hanya mengandalkan data kuantitatif dari kuesioner, melainkan mengombinasikannya dengan metode kualitatif seperti wawancara mendalam (*in-depth interview*) atau diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*) kepada beberapa perwakilan responden.
4. Keterbatasan kemampuan dan pengalaman peneliti, sehingga tidak bisa menjelaskan secara akurat semua informasi yang dijumpai dalam studi ini. Akibatnya, Kesimpulan yang diambil hanya berlaku sela proses pengumpulan data.

5.3 Saran

Hasil penelitian sudah menghasilkan sejumlah saran, seperti berikut:

1. Diharapkan Madrasah Aliyah Raodlotul Ma'arif bisa mempertahankan *talent management* dalam proses rekrutmen atau penyeleksian pegawai sehingga madrasah bisa meningkatkan dan mempertahankan kemampuan pegawai dalam proses pengajaran.

2. Beban kerja yang diberikan pada pegawai Madrasah Aliyah Raodlotul Ma'arif ini sudah optimal. Tetapi, masih memerlukan perhatian pada pemberian beban kerja sehingga pegawai bisa menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik.
3. Madrasah Aliyah Raodlotul Ma'arif tetap memberikan motivasi kerja pada pegawainya dengan mencari solusi baik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya memperhatikan semangat, memberikan pujian dan memberikan fasilitas kerja agar pegawai lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal.
4. Dengan hasil nilai koefisiensi determinasi R^2 yang masih rendah, maka untuk meningkatkan koefisien determinasi R^2 , penulis menyarankan agar variabel independen tambahan disertakan dalam penelitian masa depan.
5. Disarankan untuk peneliti yang akan datang untuk mencari dan membaca refrensi tambahan sehingga penelitian selanjutnya akan lebih baik lagi serta mendapatkan ilmu penguatan tambahan. Dan hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dan pengalaman

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aurora syifaul Jaladri, K. H. (2023). Pengaruh *Talent Management*, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kota Madiun. In SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 5(September).
- [2] Bunga Oktaviani P & Rakhmi A. (2021) Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Harga Saham Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2014-2018. *Jurisma*, Vol 3 No. 2.
- [3] Fatmala, F. D. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan.
- [4] Khaeruman, *et al.* (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang Banten, CV. AA. Rizky.
- [5] Muhammad Alfaruohi. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Kementerian Keuangan RI Provinsi Riau (BJPB).
- [6] Naryanti, I. (2023). Analisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kharisma Jaya Surabaya (Doctoral dissertation, Widya Mandala Catholic University).
- [7] Ni Kadek Karina, I. K. A. (2020). Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 487–507.
- [8] Noviarita, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung (p. 71).
- [9] Novitasari, M. (2019). Beban Kerja dan Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 832–840.
- [10] Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru. Skripsi.
- [11] Putri, S. P., & Muhammad Tahwin, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Rembang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 438–443.
- [12] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [13] Wang, K. (2021). Pengaruh *Talent Management* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Akademis. id/Kevin Wang/22170213/Pembimbing: Ponco Priyantono.
- [14] Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis *Talent Management* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*, 7(3), 11–17.
- [15] Yoel Melsaro Larosa. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Nasional (STIE PEMBNAS) NIAS.