

**MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
DETERMINAN PENINGKATAN PROFESIONALISME
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
(*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah
Tulungagung)**

TESIS



Oleh

MOH. HANIF ADZHAR

NIM. 24504012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH WASIL KEDIRI
2026**

MANAJEMEN TALENTA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
DETERMINAN PENINGKATAN PROFESIONALISME
TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
(*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah
Tulungagung)

TESIS

Diajukan kepada

Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program

Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh

MOH. HANIF ADZHAR

NIM. 24504012


PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH WASIL KEDIRI
2026

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan Judul “Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan (*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah Tulungagung)” oleh MOH. HANIF ADZHAR telah disetujui untuk diajukan pada ujian tesis Program Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri.

Dosen Pembimbing,

1. Prof. Dr. Hj. Munifah, M.Pd.
NIP. 197004121994032006

1. 
.....

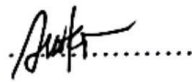
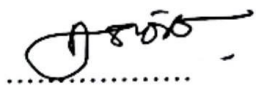


2. Dr. Addin Arsyadana, M.Pd.I.
NIP. 198808232015031008

2. 
.....

PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Tesis ini dengan judul “Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan (*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah Tulungagung)” ini telah diperbaiki sebagaimana mestinya dapat disahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri pada tanggal 25 Juni 2026.

Tim Penguji

1. Dr. Umar Faruq, M.Fil.I (Ketua Sidang) 
NIP. 196805112006041001
2. Prof. Dr. H. Moh. Asror Yusuf, M.Ag (Penguji Utama) 
NIP. 197506132003121004
3. Prof. Dr. Hj. Munifah, M.Pd (Penguji I) 
NIP. 197004121994032006
4. Dr. Addin Arsyadana, M.Pd.I (Penguji II) 
NIP. 198808232015031008

Kediri, 25 Juni 2026

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri



Prof. Dr. H. Moh. Asror Yusuf, M.Ag
NIP. 197506132003121004

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moh. Hanif Adzhar
NIM : 24504012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Penelitian : Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan (*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah Tulungagung)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar tulisan saya, dan bukan merupakan plagiasi baik sebagian atau seluruhnya. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tesis ini hasil dari plagiasi, baik sebagian atau seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kediri, 4 Mei 2026
Yang membuat pernyataan



Moh. Hanif Adzhar
NIM. 24504012

MOTO

Hidup adalah kegelapan yang sesungguhnya, kecuali di sana ada dorongan

Dan semua dorongan adalah buta kecuali ada ilmu pengetahuan

Dan ilmu pengetahuan adalah sia-sia kecuali ada tindakan

Dan semua tindakan akan hampa jika tidak ada kemauan

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada seluruh pihak yang telah menjadi saksi sejarah dari titian langkah perjalanan peneliti untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan cita-cita, terkhusus kepada:

1. Kedua orang tua, bapak Slamet Daroini dan Ibu Musyariah, yang menjadi salah satu alasan bagi peneliti untuk melanjutkan studi dan menyelesaikan tugas akhir tesis ini. Atas doa dan wujud rasa sayangnya, mampu menjadikan peneliti sampai pada di titik ini.
2. Elmy Nuriana Hidayati dan Latifatul Khusniah, kedua kakak tercinta yang telah banyak membantu peneliti, tempat berkeluh kesah dan menjadi salah satu pendorong peneliti menekuni jalan yang peneliti pilih untuk menjadi sosok akademisi.
3. Kepada dosen-dosen saya yang telah mengajarkan tentang derajat keilmuan pada level Magister ini. Dari bimbingan, arahan sekaligus teman diskusi, peneliti telah menemukan piranti pengetahuan, ketrampilan teknis, daya analisis, peta ilmu dari judul tesis yang telah tersajikan. Membutuhkan waktu yang tidak pendek dalam menyelesaikan karya ini, ruang dan waktu telah peneliti lalui bersama dengan penuh teka-teki akademis dan di ujung dari proses pendadaran akademik ini, peneliti menemukan teropong keilmuan Manajemen Pendidikan Islam dan kerangka metodologis yang tepat, shahih dan ilmiah.

ABSTRAK

Moh. Hanif Adzhar, (2026). Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan (*Study Sequential Exploratory Mixed Methods* di MA Al-Hidayah Tulungagung), Tesis. Program studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, UIN Syekh Wasil Kediri. Dosen Pembimbing (I) Prof. Dr. Hj. Munifah, M.Pd. dan (II) Dr. Addin Arsyadana, M.Pd.I.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Kepuasan Kerja, Profesionalisme

Praktik manajemen talenta pada lembaga pendidikan masih menjadi isu yang relevan dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti manajemen sumber daya manusia pada aspek administratif dan rekrutmen, nampak masih sedikit yang mengkaji keterhubungan antara manajemen talenta terhadap profesionalisme SDM di lembaga pendidikan. Selain itu, belum banyak yang berupaya mengeksplorasi dan mengukur efektivitas praktik manajemen talenta melalui kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini menawarkan pendekatan yang berbeda dengan mengintegrasikan praktik manajemen talenta dan kepuasan kerja untuk menganalisis dampaknya terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al-Hidayah Kauman Tulungagung.

Desain *sequential exploratory mixed method* digunakan untuk menggali fenomena secara mendalam serta menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini melibatkan 5 narasumber kunci pada tahap kualitatif dan 47 responden tenaga pendidik dan kependidikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta penyebaran angket. Analisis data kualitatif dilakukan melalui model tematik enam langkah menurut Creswell yang diolah melalui *NVivo12*, sedangkan analisis kuantitatif menggunakan evaluasi model *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan aplikasi SmartPLS 3 dengan desain *second order construc*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) identifikasi talenta dilaksanakan melalui analisis kebutuhan, akuisisi berbasis media sosial dan komunitas pesantren, seleksi berlapis, serta pemetaan evaluatif melalui masa kontrak; (2) pengembangan talenta dijalankan melalui orientasi, pelatihan, workshop, dukungan studi lanjut, dan penilaian kinerja berkala meski belum sepenuhnya terstruktur; (3) retensi talenta diwujudkan melalui pengembangan karier, fasilitas kerja, kompensasi yang adil dan tepat waktu, serta lingkungan kerja kondusif; (4) kepuasan kerja terbentuk dari dimensi *work itself*, *pay*, *supervision*, dan *coworkers* terbukti menjadi variabel paling dominan dalam memengaruhi profesionalisme ($T = 5,319$; $p = 0,000$; $f^2 = 1,551$) sekaligus mediator yang kuat antara manajemen talenta dan profesionalisme ($\text{upsilon} = 0,313$); (5) manajemen talenta berpengaruh terhadap profesionalisme melalui jalur langsung ($T = 2,897$; $p = 0,002$; $f^2 = 0,560$) dan jalur tidak langsung melalui kepuasan kerja ($T = 2,210$; $p = 0,015$), yang dibuktikan oleh capaian akreditasi A dan gelar juara umum tata kelola lembaga terbaik se-Kabupaten Tulungagung; serta (6) faktor pendukung meliputi kepemimpinan suportif, komitmen pegawai, dan dukungan finansial, sedangkan penghambat mencakup keterbatasan kualifikasi, kesenjangan ekspektasi, dan sentimen personal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan manajemen talenta dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan sangat ditentukan oleh kemampuan lembaga membangun kepuasan kerja sebagai faktor determinan yang menggerakkan kompetensi, komitmen, dan kinerja secara berkelanjutan.

ABSTRACT

Moh. Hanif Adzhar (2026). Talent Management and Job Satisfaction as Determinants of Increased Professionalism Among Educators and Educational Support Staff (A Sequential Exploratory Mixed-Methods Study at MA Al-Hidayah Tulungagung), Thesis. Islamic Education Management Program, Graduate School, UIN Syekh Wasil Kediri. Advisors: (I) Prof. Dr. Hj. Munifah, M.Pd., and (II) Dr. Addin Arsyadana, M.Pd.I.

Keywords: Talent Management, Job Satisfaction, Professionalism

Talent management practices in educational institutions remain a relevant issue in enhancing the professionalism of teaching and non-teaching staff. Previous research has largely focused on the administrative and recruitment aspects of human resource management; however, few studies have examined the relationship between talent management and the professionalism of human resources in educational institutions. Furthermore, few studies have sought to explore and measure the effectiveness of talent management practices through the job satisfaction of teaching and non-teaching staff. This study offers a different approach by integrating talent management practices and job satisfaction to analyze their impact on the professionalism of teaching and non-teaching staff at MA Al-Hidayah Kauman Tulungagung.

A sequential exploratory mixed-methods design enabled an in-depth investigation and empirical testing of variable relationships. Five key informants participated in the qualitative phase, while 47 educators and staff constituted the survey sample. Data were gathered through interviews, observation, documentation, and questionnaires. Qualitative analysis used Creswell's six-step thematic model in NVivo 12, and quantitative analysis applied Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3 software, employing a second-order construct approach.

The research findings show that: (1) talent identification is carried out through needs analysis, recruitment via social media and Islamic boarding school communities, a multi-stage selection process, and evaluative tracking throughout the contract period; (2) talent development is implemented through orientation, training, workshops, support for further education, and periodic performance evaluations, although this process is not yet fully structured; (3) talent retention is achieved through career development, workplace facilities, fair and timely compensation, and a conducive work environment; (4) Job satisfaction, comprising the dimensions of work itself, pay, supervision, and coworkers, was found to be the most dominant variable influencing professionalism ($T = 5.319$; $p = 0.000$; $f^2 = 1.551$) and a strong mediator between talent management and professionalism ($\text{upsilon} = 0.313$); (5) talent management influences professionalism through a direct path ($T = 2.897$; $p = 0.002$; $f^2 = 0.560$) and an indirect path via job satisfaction ($T = 2.210$; $p = 0.015$), as evidenced by the attainment of an "A" accreditation and the title of overall champion for best institutional governance in Tulungagung Regency; and (6) supporting factors include supportive leadership, employee commitment, and financial support, while barriers include limited qualifications, expectation gaps, and personal sentiments. These findings confirm that the success of talent management in enhancing the professionalism of teaching and non-teaching staff is largely determined by the institution's ability to foster job satisfaction as a key factor that drives competence, commitment, and performance on a sustainable basis.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja Sebagai Determinan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan (*Study Sequential Exploratory Mixed Method* di MA Al-Hidayah Tulungagung)” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri.

Penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Wahidul Anam, M.Ag. selaku Rektor UIN Syekh Wasil Kediri.
2. Prof. Dr. H. Asror Yusuf, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri.
3. Dr. Addin Arsyadana, M.Pd.I, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri, sekaligus yang menjadi pembimbing tesis kedua.
4. Prof. Dr. Hj. Munifah, M.Pd. selaku pembimbing tesis pertama yang telah memberikan pengarahan, kritik dan saran, serta motivasi kepada peneliti hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
5. Dr. Farhan Masrury, M.Pd., M.Ag. selaku Direktur LPI Al-Hidayah, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk mengeksplorasi praktik-praktik pengelolaan SDM dan kepegawaian di lingkup Yayasan Al-Mannan.
6. Siti Nur Azizah, S.Pd. selaku pengelola SDM dan Kepegawaian LPI Al-Hidayah yang telah menjadi narahubung dan mengatur jadwal penelitian, serta memberikan data-data yang peneliti butuhkan.
7. Seluruh dosen di lingkup Pascasarjana UIN Syekh Wasil Kediri yang telah memberikan suntikan ilmu pengetahuan dan pengalamannya kepada peneliti selama masa perkuliahan.

8. Semua rekan sejawat mahasiswa di lingkungan UIN Syekh Wasil Kediri, khususnya rekan MPI 2024 yang telah banyak memberikan *insight* dalam perjalanan peneliti selama masa studi magister ini.

Penulis menyadari tesis ini masih jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saranya selalu kami tunggu, untuk perbaikan demi kesempurnaan tesis ini. Peneliti juga berharap semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya, Amiin.

Kediri, 25 Juni 2026

Peneliti,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Penelitian	12
C. Rumusan Masalah	13
D. Tujuan Penelitian.....	13
E. Manfaat Penelitian.....	14
F. Penelitian Terdahulu.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	26
A. Manajemen Talenta	26
1. Pengertian Manajemen Talenta	27
2. Tujuan Manajemen Talenta	29
3. Prinsip Manajemen Talenta	31
4. Strategi Manajemen Talenta	32
5. Dimensi Manajemen Talenta	36
6. Faktor Keberhasilan Manajemen Talenta	43
B. Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan	45

1. Pengertian Profesionalisme	45
2. Karakteristik Profesionalisme	48
3. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan	49
4. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan	52
5. Dimensi Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan	56
C. Kepuasan Kerja	65
1. Pengertian Kepuasan Kerja	65
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	67
3. Dimensi Kepuasan Kerja	69
D. Kerangka Berpikir	70
BAB III METODE PENELITIAN	73
A. Metode Kualitatif	73
1. Kehadiran Peneliti	73
2. Sumber Data	73
3. Teknik Pengumpulan Data	74
4. Teknik Analisis Data	78
5. Keabsahan Data	80
B. Metode Kuantitatif	81
1. Justifikasi Variabel Penelitian	81
2. Hipotesis Penelitian	82
3. Populasi dan Sampel	83
4. Instrumen Penelitian	84
5. Teknik Pengumpulan Data	90
6. Teknik Analisis Data	90
C. Metode Gabungan (Mixed Method)	98
1. Deskripsi Data Gabungan	100
2. Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif	100
BAB IV HASIL PENELITIAN	102
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	102
B. Hasil Penelitian Kualitatif	103

1. Identifikasi Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung.....	103
2. Pengembangan Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung.....	120
3. Retensi Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung.....	135
4. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung.....	150
5. Dampak Manajemen Talenta terhadap Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung	158
6. Faktor Pendukung dan Penghambat Praktik Manajemen Talenta di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Tulungagung.....	167
C. Temuan Penelitian Kualitatif.....	171
D. Hasil Penelitian Kuantitatif.....	178
1. Deskripsi Karakteristik Responden	178
2. Expert Judgement	181
3. Descriptive Statistic.....	182
4. Second Order Construct (SOC).....	190
5. Outer Model SOC Stage 2.....	197
6. Model Fit SOC Stage 2.....	203
7. Inner Model SOC Stage 2.....	205
E. Temuan Penelitian Kuantitatif.....	211
F. Integrasi Hasil Temuan (Mix Findings)	212
BAB V PEMBAHASAN	225
A. Identifikasi Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung.....	225
B. Pengembangan Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung.....	231
C. Retensi Talenta Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung.....	236

D. Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung.....	240
E. Dampak Manajemen Talenta terhadap Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung	246
F. Faktor Pendukung dan Penghambat Praktik Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MA Al-Hidayah Tulungagung	253
BAB VI PENUTUP	257
A. Kesimpulan.....	257
B. Implikasi.....	259
1. Implikasi Teoritis.....	259
2. Implikasi Praktis	262
C. Saran.....	263
DAFTAR PUSTAKA.....	266
LAMPIRAN-LAMPIRAN	275

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tren Riset Berdasarkan Metode Penelitian	24
Tabel 2. 1 Pendekatan Pengembangan Pegawai	39
Tabel 3. 1 Informan Penelitian	74
Tabel 3. 2 Pedoman Penelitian Kualitatif.....	76
Tabel 3. 3 Skala Penelitian	84
Tabel 3. 4 Instrumen Variabel Manajemen Talenta	85
Tabel 3. 5 Instrumen Variabel Profesionalisme Kerja.....	87
Tabel 3. 6 Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	89
Tabel 4. 1 Program Pengembangan Talenta di MA-AI Hidayah.....	128
Tabel 4. 2 Data Studi S2 dan PPG Pegawai MA Al-Hidayah	129
Tabel 4. 3 Daftar Guru Promosi	137
Tabel 4. 4 Faktor Pendukung dan Penghambat	170
Tabel 4. 5 Ringkasan Temuan Penelitian Kualitatif.....	177
Tabel 4. 6 Hasil <i>Expert Judgement</i>	181
Tabel 4. 7 Kategorisasi Data	183
Tabel 4. 8 Tanggapan Dimensi Identifikasi Talenta	183
Tabel 4. 9 Tanggapan Dimensi Pengembangan Talenta.....	184
Tabel 4. 10 Tanggapan Dimensi Retensi Talenta	185
Tabel 4. 11 Tanggapan Dimensi Kompetensi.....	186
Tabel 4. 12 Tanggapan Dimensi Komitmen.....	187
Tabel 4. 13 Tanggapan Dimensi Kinerja.....	188
Tabel 4. 14 Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja.....	189
Tabel 4. 15 <i>Outer Loadings</i> SOC Stage 1	191
Tabel 4. 16 Hasil AVE SOC Stage 1	192
Tabel 4. 17 Hasil <i>Fornell-Larcker</i> SOC Stage 1	193
Tabel 4. 18 Hasil <i>Cross Loadings</i> SOC Stage 1.....	194
Tabel 4. 19 Hasil HTMT SOC Stage 1.....	195
Tabel 4. 20 Hasil <i>Composite Reliability</i> SOC Stage 1	196
Tabel 4. 21 <i>Loadings Factor</i> Variabel Manajemen Talenta	198

Tabel 4. 22 <i>Loadings Factor</i> Variabel Profesionalisme	198
Tabel 4. 23 <i>Loadings Factor</i> Variabel Kepuasan Kerja	199
Tabel 4. 24 Hasil Validitas Konvergen (AVE)	200
Tabel 4. 25 Hasil Validitas Diskriminan (<i>Fornell-Larcker</i>).....	200
Tabel 4. 26 Validitas Diskriminan <i>Cross Loadings</i>	201
Tabel 4. 27 Validitas Diskriminan (HTMT).....	202
Tabel 4. 28 <i>Composite Reliability</i>	203
Tabel 4. 29 Hasil Uji Model Fit	203
Tabel 4. 30 Hasil Uji <i>R Square</i>	206
Tabel 4. 31 Signifikansi <i>Direct & Idirect Effect</i>	207
Tabel 4. 32 Hasil Uji <i>Effect Size (f²)</i>	209
Tabel 4. 33 Temuan Penelitian Kuantitatif.....	211

DAFTAR BAGAN

Bagan 2. 1 Kerangka Penelitian	72
Bagan 3. 1 <i>Squential Exploratory Design</i>	99
Bagan 4. 1 Desain Penelitian Kuantitatif.....	82
Bagan 4. 2 <i>Project Map Talent Identification</i>	104
Bagan 4. 3 Alur Identifikasi Talenta.....	120
Bagan 4. 4 <i>Project Map Talent Developing</i>	121
Bagan 4. 5 <i>Project Map Talent Retention</i>	135
Bagan 4. 6 <i>Project Map Kepuasan Kerja</i>	151
Bagan 4. 7 <i>Project Map Profesionalisme</i>	159
Bagan 4. 8 Hasil Manajemen Talenta.....	166

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tren Riset Manajemen Talenta 5 Tahun Terakhir	22
Gambar 1. 2 Tren Riset Berdasarkan Lembaga	23
Gambar 1. 3 Tren Riset Berdasarkan Sektor	23
Gambar 3. 1 Project NVivo 12	78
Gambar 3. 2 Mengimpor Data ke Project NVivo	79
Gambar 3. 3 Membuat Kode Data	79
Gambar 3. 4 Project Map NVivo	80
Gambar 4. 1 MA Al-Hidayah Kauman Tulungagung	102
Gambar 4. 2 Flayer Lowongan Kerja di MA Al-Hidayah	108
Gambar 4. 3 Unggahan Media Sosial MA Al-Hidayah	110
Gambar 4. 4 Proses Seleksi Wawancara Calon Guru	114
Gambar 4. 5 Surat Perjanjian Kerja	118
Gambar 4. 6 Pembinaan Pegawai	123
Gambar 4. 7 Akun SIAKAD guru	124
Gambar 4. 8 Kegiatan Workshop	126
Gambar 4. 9 Kegiatan <i>Gathering</i> dan <i>Upgrading</i>	127
Gambar 4. 10 Peningkat Kedisiplinan di <i>WhatsApp Grup</i>	132
Gambar 4. 11 Absensi Guru dari SIAKAD	133
Gambar 4. 12 Instrumen Penilaian Supervisi	134
Gambar 4. 13 Dokumen Kepegawaian di MA Al-Hidayah	138
Gambar 4. 14 Fasilitas-fasilitas MA Al-Hidayah	143
Gambar 4. 15 Komunikasi Melalui Saluran <i>WhatsApp Group</i>	145
Gambar 4. 16 Kondisi Lingkungan MA Al-Hidayah	146
Gambar 4. 17 Surat Peringatan (SP)	149
Gambar 4. 18 Daftar Prestasi Siswa	164
Gambar 4. 19 Lomba Tata Kelola MAS Se-Tulungagung	165
Gambar 4. 20 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	178
Gambar 4. 21 Karakteristik Usia Responden	179
Gambar 4. 22 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	180

Gambar 4. 23 Karakteristik Masa Kerja Responden.....	180
Gambar 4. 24 <i>Second Order Construct Stage 1</i>	191
Gambar 4. 25 Hasil Pengukuran <i>Outer Loadings</i>	197
Gambar 4. 26 Evaluasi <i>Inner Model</i>	205

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Observasi Penelitian.....	276
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	277
Lampiran 3 Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Penelitian.....	278
Lampiran 4 Lembar Konsultasi Bimbingan Tesis.....	279
Lampiran 5 Transkrip Wawancara	281
Lampiran 6 Angket Penelitian.....	322
Lampiran 7 Tabulasi Data Kuantitatif.....	327
Lampiran 9 Dokumentasi Wawancara Penelitian	335
Lampiran 10 Dokumentasi Lokasi Penelitian	336
Lampiran 11 Hasil Cek Plagiasi.....	337
Lampiran 12 Profil Peneliti.....	340