

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*, *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.
PUSAN AIR RIFLE GEDANGSEWU PARE KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH:

TITIN ANDRIANI

NPM: 18.1.02.02.0130

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

Skripsi oleh:

TITIN ANDRIANI
NPM: 18.1.02.02.0130

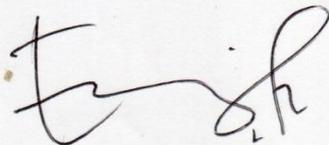
Judul:

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT*, *KNOWLEDGE MANAGEMENT*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.
PUSAN AIR RIFLE GEDANGSEWU PARE KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 4 Januari 2023

Pembimbing I



Ema Nurzainul H., M.M.
NIDN. 0727127801

Pembimbing II



Edy Djoko S., SE, M.M.
NIDN. 0715106203

Skripsi oleh:

TITIN ANDRIANI
NPM: 18.1.02.02.0130

Judul:

**PENGARUH TALENT MANAGEMENT, KNOWLEDGE MANAGEMENT
DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV.
PUSAN AIR RIFLE GEDANGSEWU PARE KEDIRI**

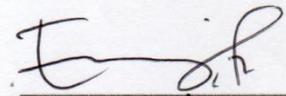
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pada tanggal : 10 Januari 2023

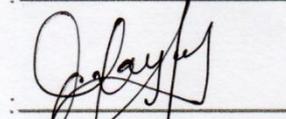
Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul Hakimah, M.M.



2. Penguji I : Diah Ayu Septi Fauji, M.M.

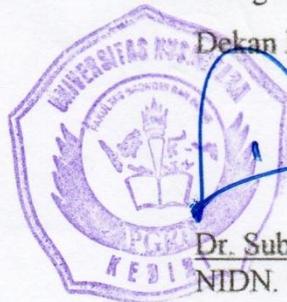


3. Penguji II : Edy Djoko S., M.M.



Mengetahui

Dekan FEB




Dr. Subagyo. M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Titin Andriani

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 19 Januari 2000

NPM : 18.1.02.02.0130

Fak : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 05 Januari 2022

Yang Menyatakan



TITIN ANDRIANI
NPM: 18.1.02.02.0130

Motto:

“only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Ku persembahkan karya ini untuk:

Ayah dan Ibu yang ku hormati dan ku cintai

Kakak yang kusayangi

Calon Imam yang ku semogakan

Teman-teman yang terbaik

ABSTRAK

Titin Andriani : Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management, Self efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Pusan Air Rifle, (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri).

Kata kunci: *Talent Management, Knowledge Management, Self Efficacy*, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa *talent management, knowledge management* dan *self efficacy* yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *talent management, knowledge management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle Analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS For windows version 23*.

Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Pusan Air Rifle sejumlah 35 orang. Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga semua karyawan di CV. Pusan Air Rifle menjadi sampel dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa (1) *Talent management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,032 dan nilai koefisien uji t 2,246 (2) *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,017 dan nilai koefisien uji t 2,514. (3) *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,013 dan nilai koefisien uji t 2,624. (4) Br *Talent management, knowledge management* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien F hitung sebesar 8,894.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Talent management, Knowledge management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Edy Djoko S,SE, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf yang telah memberikan bekal ilmu dan pengalaman selama penulis menuntut ilmu di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
7. Ayah, ibu serta kakakku yang senantiasa memberikan dukungan, nasihat, do'a dan menjadi sumber motivasi dalam menggapai harapan.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini dimulai dari tahap awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan. Semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air di samudra

Kediri, 02 Januari 2022



TITIN ANDRIANI
NPM: 18.1.02.02.0130

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUHUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	vi
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. <i>Talent Management</i>	11
3. <i>Knowledge Management</i>	14
4. <i>Self Efficacy</i>	16

B.	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
C.	Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
D.	Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
E.	Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODELOGI PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Pendekatan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Teknik Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Tempat Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Sampel (Subjek dan Objek Penelitian)	Error! Bookmark not defined.
	defined.	
1.	Populasi	Error! Bookmark not defined.
2.	Sampel	Error! Bookmark not defined.
E.	Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Pengembangan Instrumen	Error! Bookmark not defined.
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	Error! Bookmark not defined.
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Sumber dan Langkah-langkah Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
	defined.	
G.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.

1. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
Error! Bookmark not defined.	
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1. Gambaran Umum Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
2. Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
B. Deskripsi Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
1. Deskripsi Data Variabel Bebas Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
defined.	
2. Deskripsi Data Variabel Terikat <i>Talent Management</i> ..	Error! Bookmark not defined.
not defined.	
3. Deskripsi Data Variabel Terikat <i>Knowledge Management</i>	Error! Bookmark not defined.
Bookmark not defined.	
4. Deskripsi Data Variabel <i>Terikat Self Efficacy</i>	Error! Bookmark not defined.
defined.	
C. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
D. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
Error! Bookmark not defined.	
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi.....	Error! Bookmark not defined.
1. Implikasi Teoritis	Error! Bookmark not defined.
2. Implikasi Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran.....	Error! Bookmark not defined.

1. Bagi perusahaan	Error! Bookmark not defined.
2. Bagi Pihak Akademisi	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Omset Dan Target Setiap Bulan.....	5
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Penskoran Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Interval Rata-rata Variabel Berdasarkan Kategori.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Pertanyaan <i>Talent Management</i> ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.7 Hasil Uji Validasi Pertanyaan <i>Knowlegde Management</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Pertanyaan <i>Self Efficacy</i>	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Pertanyaan Kinerja Karyawan	37
Tabel 3.10 Hasil Reliabilitas Butir Pertanyaan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y1)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Talent Management</i> (X1).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Knowlodge Management</i> (X2).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self Efficacy</i> (X3).	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis 1**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4.1 Logo CV. Pusan Air Riffle.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4.2 Hasil Uji Normal P-P Plot.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar 4.3 Hasil Scatterplot Regresi Standar Residual..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Data Tabulasi.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Permohonan Penelitian.....	85
Lampiran 6. Berita Acara.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan, atau pada usaha-usaha sosial dimana ia mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi pada era globalisasi saat ini, mendorong organisasi untuk mampu menganalisis dan mengantisipasi setiap perubahan lingkungan atau iklim bisnis dengan memberikan respon yang tanggap secara cepat, tepat, efektif, dan efisien, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas untuk melakukan kegiatan operasional organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya (Edison, dkk., 2016). Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan beban kerja (pekerjaan yang berat dan ringan). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau *talent* dan kemampuan itu sendiri (Priansa, 2016). Kinerja akan memuaskan jika pembebanan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah atau sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena bisa saja seorang karyawan sanggup diberikan tugas yang banyak namun apakah ia mampu menyelesaikan dalam waktu yang tepat. Jika dapat terselesaikan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, demikian sebaliknya. Ada asumsi bahwa semakin ringan beban kerja yang diberikan semakin cepat juga penyelesaiannya. Namun, tidak demikian pula asumsi itu selalu benar. Terkadang beban kerja ringan malah

menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal itu sebagai akibat dari karyawan merasa dirinya sudah tidak bisa dipercaya lagi ataupun merasa dirinya kurang berkontribusi terhadap kerjanya sehingga menimbulkan kemalasan untuk bekerja walaupun beban kerja yang diberikan cukup ringan. Salah satu cara untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Untuk menilai kinerja, ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur, diantaranya yaitu: target (indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan) dan waktu penyelesaian (penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti) (Edison, dkk., 2016).

SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan organisasi tentunya dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Perencanaan SDM akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana SDM itu. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Mahmudi (dalam Nisa, dkk., 2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja SDM yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu yang didalamnya termasuk talenta, pengetahuan dan *self efficacy* sebagai kemampuan yang dimiliki individu sejak lahir.

Organisasi yang mempunyai karyawan dengan bakat atau ayang sesuai kebutuhan organisasi/perusahaan akan membuat perusahaan lebih kompetitif. Dengan semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan *talent* tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi. Kekurangan *talent* merupakan hal serius bagi pertumbuhan organisasi di masa depan. Dengan demikian merekrut dan mempertahankan orang-orang yang memiliki *talent* menjadi penting. Hal ini dikenal sebagai *talent management* atau manajemen bakat (Endratno dalam

Syahputra, dkk. 2016). Menurut Pella & Inayati (dalam Syahputra, dkk., 2016) salah satu manfaat dari pelaksanaan program manajemen talenta adalah tersedianya terus menerus karyawan yang mencapai potensi terbaik mereka masing-masing dan meningkatkan kinerja yang ada dalam intitusi atau perusahaan.

Talent management adalah serangkaian proses yang dilakukan perusahaan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, dan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Capelli (dalam Syahputra, dkk., 2016) berpendapat bahwa: “*Talent management* berkaitan dengan mencari orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat untuk posisi yang tepat.” semakin besarnya kesadaran perusahaan-perusahaan akan *talent* tersebut, maka dewasa ini mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan yang bertalenta tinggi, baik dengan cara mencari dari luar maupun dari pelatihan dan kaderisasi.

Selain *talent*, pendidikan dan ilmu pengetahuan turut berperan penting dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas dan kompetitif. Ketatnya kompetisi secara global mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja perusahaannya, oleh karena itu SDM yang berkualitas dengan penguasaan pengetahuannya menjadi pilihan penting yang harus dilakukan untuk mencapai visi perusahaan. Pengetahuan telah menjadi sesuatu yang sangat menentukan, oleh karena itu perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

Seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dari masa kemasa, inovasi yang mampu dihasilkan oleh manusia pun semakin berkembang. Fenomena ini merupakan konsekuensi logis dari adanya dinamika masalah dan kebutuhan hidup manusia yang selalu hadir dan semakin meningkat. Untuk menjaga agar proses inovasi dan pembaharuan terus berkembang dan berkesinambungan, dibutuhkan sarana atau kegiatan yang mampu memfasilitasi setiap individu atau anggota organisasi untuk menyampaikan gagasan atau idenya. Hasil riset Delphi Group menunjukkan bahwa pengetahuan atau *knowledge* dalam organisasi,

42% tersimpan dan terstruktur di pikiran atau otak karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% pada dokumen elektronik, dan 12% berupa *knowledge base* elektronik (Satiarso dalam Saefullah & Rusdiana, 2016:165).

Knowledge management adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian dan penerapan *knowledge* perusahaan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi. Proses pengembangan talenta karyawan tidak lepas kaitannya dengan pengelolaan pengetahuan yang tepat. Sistem *talent management* yang dilaksanakan secara terpadu dan selaras dengan *knowledge management* dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan. Menurut Sunawan (2013), *self efficacy* merupakan keyakinan dan harapan mengenai kemampuan individu untuk menghadapi tugasnya. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas, maka dia berusaha untuk menghindari tugas tersebut. *self efficacy* yang rendah tidak hanya dialami oleh individu yang tidak memiliki kemampuan untuk belajar, tetapi memungkinkan dialami juga oleh individu berbakat.

Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan. Oleh hal itu, dibutuhkan SDM-SDM yang memiliki kinerja yang tinggi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang

diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

CV. Pusan Air rifle yang bergerak dalam bidang industri senapan angin adalah suatu perusahaan yang mendistribusikan dan menjual senapan angin hingga sampai ke tangan *reseller* maupun *customer*. CV. Pusan Air rifle berdiri pada tanggal 29 Desember 2018, dimana sebelumnya pemilik perusahaan ini sudah menjalankan usaha memproduksi dan menjual senapan angin secara *offline*. Dan dengan seiring berkembangnya teknologi pemilik berusaha mengembangkan usahanya dengan menjual senapan angin secara *online* dengan tujuan agar mendapatkan pangsa pasar yang lebih luas.

Tabel 1.1 Omset Dan Target setiap Bulan

Bulan	Omset	Target
Agustus	Rp231.685.400	Rp. 500.000.000
September	Rp156.253.400	Rp. 500.000.000
Oktober	Rp197.216.500	Rp. 500.000.000

Berdasarkan tabel di atas yang telah ditemukan peneliti, dalam observasi awal bahwa terdapat permasalahan diantaranya: kurangnya *talent management* yang baik di CV. pusan Air rifle yang dapat dilihat dari proses seleksi, penempatan, dan pengembangan talenta karyawannya, selain itu juga ditemukan kurangnya *knowledge management* dari karyawan di CV. Pusan Air rifle yang disebabkan kurangnya pengetahuan tentang konsep dasar manajemen itu sendiri dan karena kurangnya pengembangan kompetensi seperti seminar ataupun pelatihan oleh perusahaan berkaitan dengan tupoksi masing-masing divisi. Dari permasalahan kurangnya *knowledge management* berdampak pada kurangnya *self efficacy* dari karyawan di CV. Pusan Air rifle, hal ini dapat dilihat dari ketika diberikan target oleh perusahaan sebagian besar karyawan merasa kurang bahkan tidak yakin dapat mencapai target tersebut. Sehingga dengan ditemukannya permasalahan-permasalahan tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air rifle kurang

maksimal dilihat dari ditemukannya karyawan yang datang terlambat dan kurangnya kerjasama antar tim.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Dilihat dari proses perekrutan dan penempatan karyawan dalam divisi tidak sesuai dengan bakat karyawan, sehingga mempengaruhi kualitas *talent management* di perusahaan.
2. Kurangnya pengembangan sehingga kompetensi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya menyebabkan kurangnya *knowledge* karyawan tentang perusahaan, disamping karena pengetahuan dasar tentang konsep *management* yang juga kurang.
3. *Knowledge* tentang perusahaan yang kurang pada karyawan menyebabkan *Self Efficacy* dari karyawan juga rendah, sebagaimana respon karyawan terhadap target yang ditetapkan perusahaan kurang maksimal, karena karyawan cenderung bekerja pada level aman.
4. Kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle kurang maksimal dilihat dari sering tidak tercapainya target perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Luasnya ruang lingkup yang terkandung pada penelitian ini maka peneliti perlu membatasi ruang lingkupnya dengan jelas. Adapun batasan-batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah karyawan CV. Pusan Air Rifle

2. Peneliti meneliti tentang *Management* Sumber Daya Manasia (MSDM) yaang terdiri dari *Talent manegement*, *Knowledge Managemet*, dan *Self Efficacy*.
3. Peneliti meneliti pengaruh aspek *Managemet* Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah dijabarkan sebelumnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang diteliti.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *talent management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle?
2. Apakah *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle?
4. Apakah *talent management*, *Knowledge management* dan *Self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle.
2. Untuk mengetahui pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di CV. Pusan Air Rifle.
4. Untuk mengetahui pengaruh *talent management*, *knowledge management* dan *self efficacy* terhadap kinerja karywan di CV. Pusan Air Rifle.

F. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.
- b. Menjadi masukan bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis
Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya manusia terutama hal-hal yang berkaitan dengan *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy* dan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti penting pengaruh adanya *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan serta dapat membantu dalam memberikan ide, saran dan pemikiran bagi peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain
Penelitian ini dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam teori *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy* dan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, P., & Suhartono, E. (2018). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi Dan Knowledge Management Terhadap Daya Saing UKM. *Infokam*, 14(2), 112–119.
- Atmasari. 2018. Pengaruh *Talent Management* Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (
- Bandura. 2006. *Social Foundations of Thought And Action : A Social Cognitive Theory*. New Jersey : Prentice Hall.
- Bandura, A. (2012). *Self-Efficacy, The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bandura, A., & Wood, R. (2012). Cultivating competence, Self-Efficacy, and Intrinsic interest Through Proximal Self Motivation. *Journal of Psychology and Social Psychology*, 41(3), 586-598.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barkhuizen, N., Mogwere, P., & Schutte, N. (2014). Talent Management, Work Engagement and Service Quality Orientation of Support Staff in a Higher Education Institution. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(4), 69–77. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n4p69>
- Capelli, Peter. (2009). *Talent on Demand. Metode Baru Mendapatkan SDM Bertalenta Tepat Jumlah, Tepat Kualifikasi, dan Tepat Waktu*. Diterjemahkan oleh Wendra Triana Rafelina. Jakarta: PPM
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob. 2013. *Impact of Self Efficacy on Motivation and Cherrington, D,J, (1994). Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*, Allyn and Bacon, Boston
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handijono, A. (2020). *SISTEM_INFORMASI_MANAJEMEN (Issue 1)*. Unpam Press.
- Harahap, S. M. M. (2018). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee

Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang) [Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia]. In Thesis.

Harmen, Hilma. 2018. Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Survey pada Kantor Direksi Tanjung Morowa). *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. 4(2)

Isanawikrama, I., Armand Wibowo, F., & Buana, Y. (2017). Analisis Pengaruh Talent Management Terhadap Organizational Performance Dan Dampaknya Pada Employee Retention. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan*, 3(1), 150–160. <http://www.journal.starki.id/index.php/JAK/article/view/38>

Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta dan Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Cipta Busana Mandiri Demak). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management>

Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Teori dan Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur , Surabaya). *Jurnal Administrasi BISNIS (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Pella, D. A., & Inayati, A. (2011). *Talent management (mengembangkan SDM untuk mencapai pertumbuhan dan kinerja prima)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdana, A. D. (2015). *Analisis Penerapan Talent Management dan Performance Appraisal Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk)*. Bandung: Magister Manajemen Universitas Widyatama.
- Saefullah, A., & Rusdiana, A. (2016). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunawan, S. (2005). Beberapa Bentuk Perilaku Underachievement dari Perspektif Teori Self Re-gulated Learning. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), 1–15. <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/73>
- Syahputra, B. W., & Syarifuddin, S. (2016). Analisis Faktor Talent Management pada Kinerja Dosen Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom. *Analisis Kesejahteraan Mustahiq dan Non Mustahiq Perspektif Maqaashidus Syariah*, 3(2), 1759–1767.

Widyanto, E. (2006). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Efektivitas Komunikasi pada Receptionist Hotel. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Yusup, P. (2012). Perspektif Manajemen Pengetahuan, Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan. Jakarta: Rajawali Pers.