

Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi serta juga Bisnis, Universitas
Nusantara PGRI Kediri

Email: titinandriani2000@gmail.com, emahalima@unpkediri.ac.id,
edydjoko.s@gmail.com

Abstrak

Kinerja ialah juga hasil dari suatu proses yang seharusnya terkait serta juga diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan regulasi ataupun juga kesepakatan sebelumnya. Prestasi bukanlah sifat individu seperti bakat ataupun juga kemampuan, melainkan manifestasi dari bakat ataupun juga bakat serta juga kemampuan. Persaingan yang seharusnya ketat pada seluruh dunia mendorong sebuah perusahaan untuk dapat juga terus mengembangkan kinerja sebuah perusahaannya, sehingga personel yang seharusnya berkualitas serta juga berkompeten akan menjadi pilihan penting untuk dapat juga mewujudkan visi sebuah perusahaan. CV. Pusan Air rifle yang seharusnya berjalan di bidang industri senjata angin ialah juga perusahaan yang seharusnya menyebarkan serta juga menjual senjata angin sampai pada penjual lagi dan konsumen. Sebuah penelitian di CV. Pusan Air Rifle, Desa Gedangsewu, Kecamatan Pare, Kediri. Sebuah penelitian ini juga dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai November 2022. Metode sebuah penelitian yang seharusnya dapat digunakan peneliti ialah juga pendekatan kuantitatif. Hasil akhir yang dilakukan dalam sebuah penelitian di perusahaan yang bernama CV. Pusan Air Rifle yaitu memiliki beberapa variabel yang telah ditentukan ialah *Talent management* berpengaruh juga secara parsial serta juga berpengaruh secara relevan atas sebuah kinerja karyawan dilanjutkan dengan *Knowledge management* dominan juga secara parsial serta juga berpengaruh dengan signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan. *Self efficacy* ini juga berpengaruh secara parsial serta juga berpengaruh secara signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan serta pekerja *management*, pengetahuan *management*, serta juga *self efficacy* ini juga berpengaruh secara simbolis serta juga berdampak signifikan terhadap performa pekerja.

Kata kunci: *Kinerja, Karyawan, Perusahaan.*

Abstract

Performance is also the end outcome of a procedure should be related and also measured over a specific time span based on regulations or previous agreements. Achievement is not an individual trait such as talent or ability, but a manifestation of talent or talent and ability. Competition that should be tight around the world encourages a company to be able to continue to develop the performance of a

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh Talent Management, Knowledge Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

company, so that personnel who are supposed to be qualified and competent will be an important choice to be able to realize the vision of a company. CV. Pusan Air Rifle, which is supposed to be engaged in the air rifle industry, is also a company that is supposed to distribute and sell air rifles to the hands of resellers and customers. A study was conducted on CV. Air Rifle Pusan, Gedangsewu Village, Pare District, Kediri. A study was also conducted from March 2022 to November 2022. A research method that researchers should be able to use is also a quantitative approach. The final results carried out in a study at a company called CV. Pusan Air Rifle, which has several variables that have been determined, namely Talent also has a little impact and also has a significant effect on an employee's performance followed by Knowledge management which also has a partial effect and has a strong impact on employee performance. This self-efficacy also has a partial effect and also has a significant effect on an employee's performance as well as Talent management, knowledge management, and also this self-efficacy also has a simultaneous effect and it has a substantial impact on an employee's performance.

Keywords: *Performance, Employee, Company.*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah juga sebuah faktor dimana seharusnya mutlak yang harus diperlukan dalam sebuah organisasi mana pun, baik itu juga lembaga pemerintah, sebuah perusahaan ataupun juga sebuah perusahaan sosial, pada mana itu juga menerima penghargaan ataupun juga penghargaan tertentu. Perkembangan dunia usaha akan juga terwujud jika didukung oleh SDM yang seharusnya sangat berkualitas. Dalam sebuah perkembangan ilmu pengetahuan serta juga didalam teknologi informasi saat periode globalisasi seperti sekarang ini juga mendukung sebuah organisasi untuk dapat juga mengkaji serta juga mengantisipasi lingkungan yang berubah ataupun juga lingkungan bisnis dengan cara merespon secara cepat, akurat, efisien serta juga efektif. Maka dari itu, setiap sebuah organisasi harus mempunyai sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang seharusnya cakap serta juga bermutu untuk bisa juga menjalankan fungsi operasional sebuah organisasi.

Kinerja ialah juga hasil dari suatu proses yang seharusnya terkait dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan regulasi ataupun juga kesepakatan sebelumnya (Edison, et.al., 2016). Dapat didefinisikan bahwa kinerja ialah juga tingkatan berhasil pegawai dalam menghadapi beban kerja (tugas yang seharusnya sulit serta juga mudah). Prestasi bukanlah sifat individu seperti

bakat ataupun juga kemampuan, melainkan manifestasi dari bakat ataupun juga bakat serta juga kemampuan (Priansa, 2016). Kinerja memuaskan bila beban kerja karyawan memenuhi standar, tidak akan seharusnya terlalu besar ataupun juga terlalu kecil, ataupun juga sesuai dengan keterampilan karyawan. Karenadapat juga jadi seorang pegawai diberikan tugas yang seharusnya banyak, namun itu juga dapat juga menyelesaikannya tepat waktu. Jika hal tersebut dapat juga diatasi, maka akan karyawan tersebut memiliki kinerja yang seharusnya tinggi begitu juga yang dimaksud sebaliknya. Asumsinya beban kerja semakin ringan maka penyelesaian semakin cepat. Akan tetapi, anggapan ini jugatidak akan seharusnya selalu benar. Terkadang beban kerja yang seharusnya ringan justru menurunkan kinerja seorang karyawan. Hal ini juga karena karyawan merasa bahwa mereka tidak akan seharusnya lagi dapat juga dipercaya ataupun juga bahwa mereka tidak akan seharusnya memberikan usaha yang seharusnya cukup dalam pekerjaan mereka, yang seharusnya menyebabkan kemalasan bekerja bahkan ketikabeban kerjayang seharusnya dikasih sangat ringan.

Salah satu cara melihat kemajuan sebuah perusahaanialah juga dengan melihat hasil performance review. Ada beberapa dimensi penilaian kinerja yang seharusnya akan menjadi tolok ukur, antara lain:Target (indikator penyelesaian barang, pekerjaan ataupun juga jumlahuang yang seharusnya dihasilkan) serta juga waktu penyelesaian (penyelesaiannya akan tepat waktu memastikan distribusii pengiriman pekerjaan) (Edison, et al., 2016). SDM artinya juga mempunyai pengaruh strategis pada seluruh kegiatan sebuah organisasi yang seharusnya memilih tujuan politik serta juga efektifitas sebuah organisasi buat bisa mencapai tujuan yang seharusnya dibutuhkan. Tujuan sebuah organisasi pastinya bisa pula diraih Bila kinerja karyawan bisa juga pula ditingkatkan. Perencanaan kepegawaian dijalankandengan menggunakan baik dan juga sah bila perencanaan mengetahui apa serta pula bagaimana sdm itu. SDMmeliputisebuah pikiran serta pula juga sebuah daya fisik setiap orang. Mahmudi (Nisa et al., 2016) membagikan bahwa sebenarnyaada bermacam pengaruh yang juga seharusnya bisa juga menyebabkan kinerja sebuah SDM adalah memiliki faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem serta juga memiliki faktor situasional. Faktor pertama yang seharusnya dimiliki yaitu menghipnotis kinerja pegawai merupakan juga faktor

individu merupakan juga talenta, pengetahuan serta juga efikasi diri yang akan menjadi keterampilan yang seharusnya juga telah dibawa semenjak lahir.

Sebuah organisasi yang seharusnya memiliki karyawan bertalenta ataupun juga yang seharusnya memenuhi kebutuhan sebuah organisasi ataupun kebutuhan sebuah perusahaan untuk membuat sebuah perusahaan lebih kompetitif. Ketika sebuah perusahaan akan menjadi lebih sadar akan juga bakat ini, mereka sekarang berlomba-lomba untuk dapat juga memperoleh pegawai yang seharusnya sangat berbakat, baik melalui pencarian eksternal maupun juga melalui pelatihan serta juga transformasi. Kurangnya bakat ialah juga masalah penting untuk dapat juga pertumbuhan sebuah organisasi pada masa depan. Itulah mengapa penting untuk dapat juga merekrut serta juga mempertahankan pekerja berbakat. Inilah yang seharusnya disebut talent management ataupun juga mengelola bakat (Endratno dalam Syahputra, dkk.2016). Pella & Inayati (dalam Syahputra, et al.,2016) bahwa jika salah satu kegunaan penerapan pemograman talent management ialah juga terdapat karyawan secara terus menerus yang seharusnya mencapai potensi terbaiknya serta juga mengembangkan kinerjanya pada lembaga ataupun juga sebuah perusahaan.

Manajemen talenta ialah juga runtutan proses yang seharusnya dilaksanakan sebuah perusahaan untuk dapat juga mengidentifikasi, mengembangkan, mempertahankan, serta juga meletakkan orang yang seharusnya sesuai pada posisi yang seharusnya tepat. Capelli (Syahputra et al., 2016) mengatakan bahwa: "Manajemen yang seharusnya komprehensif berarti menemukan orang yang seharusnya sesuai dengan skill yang seharusnya tepat untuk dapat juga pekerjaan yang seharusnya tepat." Karena semakin banyak sebuah perusahaan yang seharusnya menyadari bakat ini, mereka sekarang berlomba-lomba untuk dapat juga memperoleh pegawai yang seharusnya sangat berbakat, baik melalui pencarian eksternal maupun juga melalui pelatihan serta juga pembaruan.

Selain kompetensi, pendidikan serta juga pengetahuan merupakan faktor penting untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi serta juga berdaya saing. Persaingan yang seharusnya ketat pada seluruh dunia mendorong

sebuah perusahaan untuk dapat juga terus mengembangkan kinerja sebuah perusahaannya, sehingga personel yang seharusnya berkualitas serta juga kompeten akan menjadi pilihan penting untuk dapat juga mewujudkan visi sebuah perusahaan. Informasi telah akan menjadi sangat kritis, sehingga perolehan serta juga penggunaannya harus dikelola dengan baik dalam rangka peningkatan personel. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta juga teknologi, inovasi buatan manusia juga semakin meningkat dari waktu ke waktu.

Fenomena tersebut ialah juga konsekuensi logis dari sebuah dinamika permasalahan serta juga kebutuhan hidup manusia yang seharusnya akan selalu hadir serta juga meningkat. Itu adalah bertujuan agar sebuah proses inovasi serta juga sebuah pembaharuan akan terus berkembang serta juga mengalami berkelanjutan, maka akan diperlukan ruang ataupun juga kegiatan yang seharusnya dapat juga membantu setiap individu ataupun juga anggota sebuah organisasi untuk dapat juga mengkomunikasikan ide ataupun juga gagasannya. Sebuah penelitian Delphi Group menunjukkan bahwa 42% pengetahuan ataupun juga informasi sebuah organisasi disimpan serta juga terstruktur dalam pikiran ataupun juga otak karyawan, 26% terdapat dalam sebuah dokumen kertas, 20% juga terdapat dalam sebuah dokumen elektronik serta juga 12% dalam sebuah database elektronik (Satiarso dalam Saefullah & Rusdiana, 2016:165).

Manajemen pengetahuan ialah juga seperangkat proses untuk dapat juga menciptakan, mengkomunikasikan, serta juga menerapkan pengetahuan sebuah organisasi sebagai sebuah pembelajaran untuk dapat juga mengembangkan kinerja karyawan serta juga sebuah organisasi. Proses pengembangan skill pegawai tidak akan seharusnya lepas dari pengelolaan informasi yang seharusnya baik. Sistem talent management terintegrasi yang seharusnya diterapkan sesuai dengan *knowledgemanagement* bisajuga mengembangkan performa pekerja.

Ketiadaan sumberdaya manusia yang seharusnya mengendalikan pengaruh produksi, sumberdaya yang seharusnya berdedikasi tidak akan seharusnya akan juga produktif. Sumberdaya manusia memelihara sumberdaya sebuah organisasi lainnya. Sunawan (2013) berpendapat *selfefficacy* ialah juga meyakinkan serta juga berharap atas skill seseorang untuk dapat juga mengatasi tugas. Individu dengan efikasi diri yang seharusnya rendah merasa bahwa mereka kurang percaya diri

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

untuk dapat juga dapat juga menyelesaikan tugas serta juga karena itu juga berusaha mencegah tugas itu. Efikasi diri yang seharusnya rendah dialami tidak akan seharusnya hanya oleh orang dengan ketidakmampuan belajar, tetapi juga oleh orang yang seharusnya berbakat.

Salah satu hal terpenting untuk dapat juga mencapai tujuan sebuah perusahaanialah juga kinerja orang-orang pada dalamnya. Setiap sebuah perusahaanmengharapkan kinerja terbaik karena hal tersebut mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah perusahaan dari seluruh karyawannya. Maka dari itu juga diperlukan sumber daya manusia yang seharusnya handal. Isu terkait kinerjaialah juga isu yang seharusnya selalu dihadapi oleh manajemen, sehingga manajemen harus tau tentang hal tersebut untuk mempengaruhi pencapaian tujuan sebuah perusahaan dari seluruh karyawannya. Hal-hal yang seharusnya dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan itu mengakibatkan manajemen Sebuah perusahaan memilih beragam peraturanyang seharusnya diperlukanuntuk bisa mengembangkan performa pekerjanya serta juga memenuhi capaiansebuah perusahaan.

CV. Pusan Airifle yang seharusnya berjalan dibidang industri senjata angin ialah juga sebuah perusahaan yang seharusnya memasarkan serta juga memperjualkan senjata angin sampai ke penjual kembali dan konsumen. CV.Pusan Airrifle berdiri padatanggal 29 Desember 2018, dimana sebelumnya pemilik sebuahperusahaan ini jugasudah menjalankan usaha membuat serta juga mendistribusi senjata angin melalui langsung. serta juga seiring berkembangnya teknologi pemilik berusaha memperluas usaha dengan mendistribusi senjata angin melalui online yang bertujuan biar memperoleh mangasa pasar yang seharusnya tingkatan meluas lagi.

Tabel 1.Omset serta juga 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

Dari tabel diatas juga seharusnya sudah didapatkan peneliti, dipengamatan pertama bahwa ada masalah yang muncul diantaranya: kurangnya pekerja *management* yang seharusnya baik pada CV. Pusan Airifle yang seharusnya bisa melihat berdasarkan proses seleksi, penempatan, serta juga peningkatan talenta pekerjaanya, selain itu juga didapatkan rendahnya pemahaman *management* berdasarkan pekerja di CV. Pusan Air rifle yang seharusnya diakibatkan rendahnya *knowledge* terkait pengertian dasar *management* itu sendiri serta karena rendahnya peningkatan kompetensi misal seminar atau pelatihan dari perusahaan terkait tupoksi setiap divisi. Dari masalah rendah pengetahuan manajemen memberi pengaruh direndahnya *selfefficacy* pekerja di CV. Pusan Air rifle, itu juga bisa terlihat melalui saat dikasih target dari perusahaan kebanyakan pekerja terasa kurang jugatidak seharusnya yakin bisa memperoleh target tersebut. Sehingga didapatkan berbagai masalah yang member pengaruh dari performa pekerja di CV. Pusan Air rifle tidak maksimal terlihat berdasarkan didapatkan pekerjayang semestinya datang lewat ketentuan serta juga rendahnya kolaborasi sesama *team*.

Menurut latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, akan dilanjutkan oleh *researcher* yaitu peneliti tertarik membuat penelitian yaitu penelitian yang berjudul "Pengaruh Talent Management, Knowledge Management serta juga Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pusan Air Rifle".

Metode Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan pada CV. Pusan Air Rifle, Desa Gedangsewu, Kecamatan Pare, Kediri. Sebuah studi ini juga dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai November 2022. Metode sebuah penelitian yang seharusnya dapat digunakan peneliti ialah juga pendekatan kuantitatif. Sebuah penelitian sesuai sebuah filosofi positivisme akan mengkaji populasi ataupun juga sampel tertentu, instrumen sebuah studi dapat dipakai untuk dapat juga mengumpulkan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya ialah juga untuk dapat juga menguji hipotesis yang seharusnya telah ditentukan.

Teknik sebuah penelitian yang seharusnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini juga teknik sebuah penelitian kausalitas, ialah juga dengan menggunakan metode eksperimen. Tujuan sebuah penelitian sebab akibat ialah juga untuk dapat juga akan mempelajari hubungan antara satu variabel dengan variabel

lainnya dengan hanya menguji apakah nilai variabel dependen pada satu kelompok berbeda dengan nilai variabel dependen pada kelompok lain. Dalam sebuah penelitian ini, informasi dasar didapatkan dengan kuesioner yang seharusnya diisi oleh responden. Teknik analisis data yang seharusnya dapat dipakai padasebuah penelitian ini juga uji normalitas yang pertama dilakukan dilanjutkan dengan uji multikolinearitas serta juga sebuah pengujian heteroskedastisitas. Peneliti dengan memakai analisis regresi linier berganda ketika peneliti memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen (kriteria) akan juga berubah ketika nilai dua ataupun juga lebih variabel independen seperti prediktor dinaikkan ataupun juga diturunkan (dimanipulasi).

Hasil serta juga Pembahasan

1. Responden

Subyek sebuah penelitian ini juga karyawan CV.Pusan Air Rifle menggunakan 35 responden. Hal yang harus diperhatikan juga ialah ciri responden, padasebuah penelitian ini juga menerapkan jenis kelamin dilanjutkan dengan usia serta juga karakteristik yang diperlukan yaitupendidikan. Gambaran mengenai karakteristik apa saja yang diperlukan untuk seorang responden disajikan dibawah ini:

a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	23	66%
Perempuan	12	34%
Jumlah	35	100%

Pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa terdapat juga 23 responden laki-laki (66%) serta juga 12 responden perempuan (34%). Menurut tabel yang terdapat diatas peneliti juga dapat menyimpulkan jikasebagian besar respondenialah juga laki-laki, yakni sebanyak 23 orang (66%).

b. Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
19-21 Tahun	9	26%
>21 Tahun	26	74%

Jumlah	35	100%
--------	----	------

Pada tabel diatas juga membuktikan jika 9 responden (26%) berusia antara 19 serta juga 21 tahun serta juga 26 responden (74%) berusia pada atas 21 tahun. Menurut tabel yang terdapat diatas peneliti juga dapat menyimpulkan bahwakelompok usia responden mayoritas > 21 tahun, bahkan 26 responden (74%).

c. Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	31	89%
S1	4	11%
Jumlah	35	100%

Pada tabel diatas juga membuktikan jika tamat Sekolah Menengah Atas 31 responden (89%) memiliki gelar sarjana serta juga 4 responden (11%) memiliki gelar sarjana. Menurut tabel yang terdapat diatas peneliti juga dapat menyimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan perguruan tinggiialah juga 31 orang (89%).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dipakaiuntuk dapat juga mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal ataupun juga tidak. Pada sebuah penelitian ini juga dapat digunakan metode Kolmogorov-Smirnov serta juga software Normal P-P Plot SPSS for Windows versi 23 untuk bisa juga analisis uji normalitas.

1. Uji Kolmogorov Smirnov

Dasar keputusan uji Kolmogorov-Smirnov ialah juga apakah nilai Sig. (signifikansi) > 0,05, data dilaporkan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika Sig. (notasi) < 0,05, maka akan data dilaporkan tidak akan seharusnya berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85094052
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,067
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

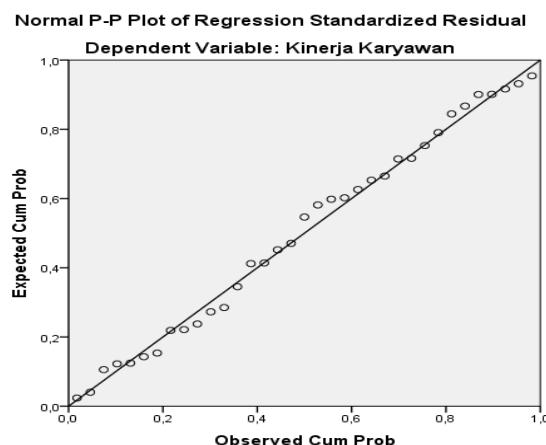
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ jadi bisaditarik kesimpulan jika data sebuah penelitian ini juga berdistribusi normal.

2. Uji Normal P-P Plot

Uji normalitas P-P plot mendeteksi normalitas dengan menguji residual model regresi, ialah juga melihat posisi sebaran data (plot point) pada garis diagonal pada hasil keluaran SPSS. Jika titik-titik ataupun juga data tersebut berdekatan ataupun juga mengikuti garis diagonal maka akan dapat juga dikatakan residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika titik-titik berjauhan ataupun juga tersebar serta juga tidak akan seharusnya mengikuti garis diagonal, hal ini juga menunjukkan nilai residual tidak akan seharusnya berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2016:160-161).



Gambar 1. Hasil Uji Normal P-P Plot

Gambar 1 menunjukkan jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta juga mengikuti arah garis diagona menurut hasil pada atas, data dalam sebuah penelitian ini juga berdistribusi normal serta juga lolos uji normalitas data.

b. Uji Multikolinearitas

Pada sebuah penelitian ini juga pedoman pengujian multikolinearitas adalah juga dengan melihat nilai VIF (Variac Inflating Factor). Jika $VIF < 10$ serta juga nilai tolerance-nya lebih besar dari 0,10, maka akan tidak akan seharusnya terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Tabel pada bawah ini juga menunjukkan hasil pengolahan data sebuah penelitian dengan SPSS versi 23.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Koefisiens^a

Model	Unstandardized Koefisiens		Standardized Koefisiens	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7,289	7,122		-1,023	,314		
Talent Management	,211	,094	,306	2,246	,032	,933	1,072
Knowledge Management	,193	,077	,352	2,514	,017	,883	1,133
Self Efficacy	,249	,095	,355	2,624	,013	,945	1,058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

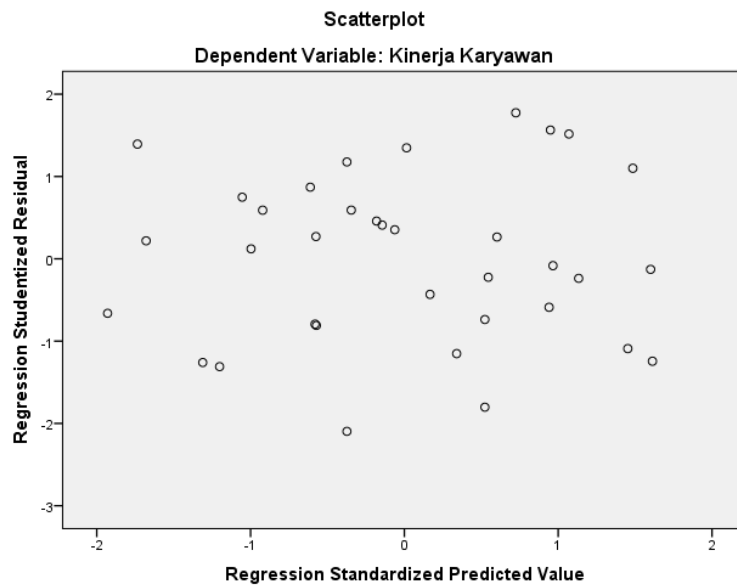
Berdasarkan Tabel 6 pada atas diketahui nilai toleransi variabel talent management (X1) sebesar $0,933 > 0,1$. Manajemen pengetahuan (X2) $0,883 > 0,1$. Efikasi diri (X3) $0,945 > 0,1$. Sebaliknya pada variabel talent management (X1) memiliki nilai $VIF 1,072 < 10 > 0,1$ serta juga nilai $VIF < 0,1 10$. maka akan disimpulkan dari ketiga variabel tersebut tidak akan seharusnya terdapat juga multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi linier berganda bisa juga dimaknailepas dari masalah heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data tersebar pada atasdan juga pada bawahmaupun juga pada sekitar angka 0.
2. Data tidak akan seharusnya menumpuk begitu saja.

- 3. Penyebaran titik data tidak akan seharusnya bisa membentuk pola gelombang yang seharusnya melebar, kemudian menyempit, serta juga kembali melebar.
- 4. Distribusi titik data tidak akan seharusnya boleh berpola.



Gambar 2. Hasil Scatterplot Regresi Standar Residual

Gambar 2 pada atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar disekitar nol serta juga tidak akan seharusnya konvergen ke satu titik. Distribusi titik data ini juga juga tidak akan seharusnya membentuk pola. Dari sini dapat juga disimpulkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak akan seharusnya muncul dalam model regresi sebuah penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berikutialah juga hasil analisis regresi linier berganda dengan memakai software SPSS for Windows versi 23.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Koefisiens^a

Model	Unstandardized Koefisiens		Standardized Koefisiens	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,289	7,122		-1,023	,314
Talent Management	,211	,094	,306	2,246	,032
Knowledge Management	,193	,077	,352	2,514	,017
Self Efficacy	,249	,095	,355	2,624	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 7, dapat juga diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -7,289 + 0,175 X_1 + 0,419 X_2 + 0,597 X_3$$

Interpretasi persamaan model regresi pada atasialah juga seperti dibawah ini:

1. Konstanta -7,289 artinya tanpa variabel X, kinerja karyawanialah juga 7,289 dengan asumsi faktor lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,211 artinya meningkat satu satuan untuk dapat juga setiap perubahan talent management serta juga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,211 sedangkan faktor lainnya tetap konstan.
3. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,193 artinya setiap perubahan knowledge management meningkat sebesar satu satuan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,193 pada saat faktor lainnya konstan.
4. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,249 yang seharusnya berarti setiap peningkatan satu satuan perubahan efikasi diri mempengaruhi kinerja pekerja sebesar 0,249 bila faktor lain dianggap konstan.

b. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 1
Koefisiens^a**

Model	Unstandardized Koefisiens		Standardized Koefisiens	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-7,289	7,122		-1,023	,314
Talent Management	,211	,094	,306	2,246	,032
Knowledge Management	,193	,077	,352	2,514	,017
Self Efficacy	,249	,095	,355	2,624	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini juga :

H_0 : *Talent management* tidak akan seharusnya berpengaruh secara parsial serta juga tidak akan seharusnya signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : *Talent management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan yang seharusnya dapat digunakan ialah juga :

- H_0 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} > t_{tabel}$

- H_0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai signifikansi variabel *talent management* sebesar $0,032 < 0,05$ serta juga t_{hitung} pada tabel hasil Uji t koefisiens sebesar $2,246 > 1,691$. Sehingga dapat juga disimpulkan bahwa H_1 diterima serta juga H_0 ditolak, yang seharusnya berarti bahwa *talent management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pusan Air Rifle.

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini juga :

H_0 : *Knowledge management* tidak akan seharusnya berpengaruh secara parsial serta juga tidak akan seharusnya signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : *Knowledge management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan yang seharusnya dapat digunakan ialah juga :

- H_0 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} > t_{tabel}$

- H_0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai signifikansi variabel *talent management* sebesar $0,017 < 0,05$ serta juga t_{hitung} pada tabel hasil Uji t koefisiens sebesar $2,514 > 1,691$. Sehingga dapat juga disimpulkan bahwa H_1 diterima serta juga H_0 ditolak, yang seharusnya berarti bahwa *knowledge management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pusan Air Rifle.

3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini juga :

H_0 : *Self efficacy* tidak akan seharusnya berpengaruh secara parsial serta juga tidak akan seharusnya signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : *Self efficacy* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan yang seharusnya dapat digunakan ialah juga :

- H_0 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} > t_{tabel}$
- H_0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ ataupun juga $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikasi variabel *talent management* sebesar $0,013 < 0,05$ serta juga t_{hitung} pada tabel hasil Uji t koefisiens sebesar $2,624 > 1,691$. Jadi bisa ditarik kesimpulan jika H_1 diterima serta juga H_0 ditolak, yang seharusnya berarti bahwa *self efficacy* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Pusan Air Rifle.

c. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	100,260	3	33,420	8,894	,000 ^b
Residual	116,483	31	3,758		
Total	216,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Talent Management, Knowledge Management

Hipotesis keempat dalam penelitian ini juga :

H_0 : *Talent management, knowledge management, self efficacy* tidak akan seharusnya berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

H_1 : *Talent management, knowledge management, self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan).

Dasar pengambilan keputusan yang seharusnya dapat digunakan ialah juga :

- H_0 ditolak, jika nilai signifikansi $< 0,05$ ataupun juga $f_{hitung} > f_{tabel}$
- H_0 diterima, jika nilai signifikansi $> 0,05$ ataupun juga $f_{hitung} < f_{tabel}$

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai signifikasi variabel *talent management* sebesar $0,000 > 0,05$ serta juga f_{hitung} pada tabel hasil Uji F koefisiens sebesar $8,894 \geq 2,91$. Sehingga dapat juga disimpulkan bahwa H_0 ditolak serta juga H_1 diterima, yang seharusnya berarti bahwa *talent management, knowledge management, self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) pada CV. Pusan Air Rifle.

4. Pembahasan

1. *Talent management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji hipotesis pertama, diperoleh kesimpulan jika talent management (X1) berpengaruh terhadap kinerja CV karyawan. Pusan Air Rifle. Menurut hasil uji t pada Tabel 4.8, nilai signifikan variabel talent management $0,032 < 0,05$ serta juga t_{hitung} ataupun juga koefisien 2,246 melebihi t_{tabel} 1 691. Jadi diperoleh kesimpulan bahwa H_0 ditolak serta juga H_1 diterima.

Hasil sebuah penelitian ini juga sesuai dengan sebuah teori bahwa talent management berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai, dimana dalam talent management ditentukan keberlangsungan sebuah organisasi ke depan, kriteria apa saja yang seharusnya dibutuhkan pegawai, pelatihan kompetensi hingga tingkat pelatihan karyawan, sehingga sebuah organisasi menempatkan orang yang seharusnya tepat pada posisi kunci sebuah organisasi (Pella serta juga Inayati, 2011:81). Berdasarkan sebuah penelitian dunia nyata, mengemukakan jika semakin baik talent management bekerja pada suatu sebuah organisasi maupun juga agensi, semakin sukses sebuah organisasi maupun juga agensi tersebut karena talent management menemukan karyawan baru dengan keterampilan yang seharusnya nyata. Area yang seharusnya dibutuhkan, mereka berlatih secara teratur setelah seleksi, pada mana bakat dalam diri seseorang semakin berkembang, tidak akan seharusnya hanya untuk dapat juga dapat juga memotivasi diri sendiri, tetapi juga karyawan lainnya.

2. *Knowledge management* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji hipotesis kedua diperoleh kesimpulan jika manajemen informasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja CV karyawan. Pusan Air Rifle. Menurut hasil uji t pada Tabel 4.8, nilai signifikan variabel knowledge management $0,017 < 0,05$ serta juga t_{hitung} ataupun juga koefisien 2,514 melebihi t_{tabel} 1 691. sehingga bisa juga ditarik kesimpulan jika H_0 ditolak serta juga H_1 diterima.

Hasil dari sebuah penelitian ini juga Ridha Choiru Nisan et al. (2016) menyatakan bahwa manajemen pengetahuanlah juga seperangkat proses untuk

dapat juga menciptakan, mengkomunikasikan serta juga menerapkan pengetahuan sebuah organisasi sebagai sebuah pembelajaran untuk dapat juga mengembangkan kinerja karyawan serta juga sebuah organisasi. Proses pengelolaan keterampilan karyawan tidak akan seharusnya lepas dari pengelolaan informasi yang seharusnya tepat.

Berdasarkan hasil sebuah penelitian pada lapangan, manajemen informasi adalah juga bagian penting dari sebuah pembelajaran sebuah organisasi. Informasi sebuah organisasi harus dapat juga mempromosikan sebuah organisasi itu juga sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang seharusnya kuat untuk dapat juga memastikan bahwa pengetahuan tersebut mengakar dalam diri setiap individu dalam sebuah organisasi serta juga tidak akan seharusnya hilang begitu saja dengan dukungan infrastruktur diseminasi informasi internal sebuah organisasi.

3. *Self efficacy* berpengaruh secara parsial serta juga signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil uji hipotesis kedua, diperoleh kesimpulan jika efikasi diri (X_3) berpengaruh terhadap kinerja CV karyawan. Pusan Air Rifle. Menurut hasil uji t pada Tabel 4.8, nilai signifikansi variabel efikasi diri $0,013 < 0,05$ serta juga t_{hitung} ataupun juga faktor 2,624, t_{tabel} melebihi 1,691. Jadi bisa juga ditarik kesimpulan jika H_0 ditolak serta juga H_1 diterima.

Hal tersebut juga cocok dengan yang seharusnya diutarakan oleh Bandura serta juga Wood (2012), jika *self-efficacy* ialah juga keyakinan ataupun juga kepercayaan kepadaskill seseorang untuk dapat juga memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif serta juga kegiatan yang seharusnya diperlukan untuk dapat juga melakukan tuntutan situasional yang seharusnya ada, serta juga berperan penting dalam regulasi. proses melalui motivasi individu serta juga prestasi kerja, yang seharusnya ditentukan. Berdasarkan hasil riset industri menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa percaya diri yang seharusnya tinggi. Tingkat kepercayaan diri setiap orang pasti sangat berbeda-beda.

Beberapa orang yang seharusnya sedikit berbakat tetapi masih percaya bahwa meskipun dengan bakat rendah, mereka selalu dapat juga melakukan pekerjaan apapun. Namun ada juga yang seharusnya memiliki talenta hebat tetapi tidak akan

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

seharusnya memiliki kepercayaan diri yang seharusnya cukup untuk dapat juga memiliki talenta hebat yang seharusnya tidak akan seharusnya dapat juga mereka lihat ataupun juga ketahui. Mengacu pada datasebuah penelitian ini, secara empiris ditemukan bahwa variabel self-efficacy berdampak banyak pada performa. Nilai koefisien jalur yang seharusnya ditemukan antarakedua variabel tersebut signifikan secara statistik. Pengaruh langsung variabel self efficacy pada performa pekerja memiliki pengaruh yang seharusnya signifikan, menjadikan self-efficacy sebagai prediktor yang seharusnya baik untuk dapat juga kinerja seumur hidup. Pusan Air Rifle.

4. Manajemen pekerja, pengetahuan pekerja serta juga *self efficacy* berpengaruh banyak serta juga menyeluruh pada performa pekerja

Menurut hasil uji hipotesis keempat disimpulkan manajemen kompetensi, manajemen pengetahuan serta juga efikasi diri secara simultan (simultan) berpengaruh banyak pada performa pekerja CV. Pusan Air Rifle. Berdasarkan hasil uji-F pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai variansi signifikan $0,000 < ; 0,05$ serta juga F_{hitung} ataupun juga faktor sebesar 8,894 melebihi nilai f_{tabel} sebesar 2,91. Jadi bisa juga ditarik kesimpulan jika H_0 ditolak serta juga H_1 diterima.

Hasil sebuah penelitian ini juga membuktikan jika semua hipotesis yang seharusnya diajukan dalam sebuah penelitian ini juga bisa juga diterima serta juga ditemukan adanya pengaruh yang seharusnya signifikan antara pekerja management, pengetahuan management serta juga *self efficacy* pada performa pekerja selama resume.

Simpulan

Menurut penelitian yang sudah dilaksanakan dalam sebuah perusahaan yang bernama CV. Pusan Air Rifle yaitu memiliki beberapa variabel yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya, variabel yang dapat peneliti simpulkan yakni diuraikan dalam beberapa poin dibawah ini, yakni:

- *Talent management* berpengaruh juga secara parsial serta juga berpengaruh secara signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan
- *Knowledge management* berpengaruh juga secara parsial serta juga berpengaruh secara signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan

- *Self efficacy* ini juga berpengaruh secara parsial serta juga berpengaruh secara signifikan terhadap sebuah kinerja karyawan
- *Talent management, knowledge management*, serta juga *selfefficacy* ini juga berpengaruh secara menyeluruh serta juga member dampak yang banyak pada performa pekerja.

Daftar Pustaka

- Agus, P., & Suhartono, E. (2018). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi serta juga Knowledge Management Terhadap Daya Saing UKM. *Infokam*, 14(2), 112–119.
- Atmasari. 2018. Pengaruh Talent Management serta juga 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. *Jourbal 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, serta juga Tepat Waktu*. Diterjemahkan oleh Wendra Triana Rafelina. Jakarta: PPM
- Cherian, Jacob serta juga 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 serta juga Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan*

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh *Talent Management, Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri

Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin serta juga Bontang) [Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia]. In Thesis.

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

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

Kusumowardani, A., & Suharnomo. (2016). Analisis Pengaruh Manajemen Talenta serta juga Global Mindset Terhadap Kinerja Karyawan serta juga Turnover Intention dengan Komitmen Sebuah 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 Sebuah organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Nawawi, I. (2012). *Manajemen Pengetahuan (Knowledge Management) Sebuah teori serta juga Aplikasi Dalam Mewujudkan Daya Saing*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta serta juga 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 dapat juga mencapai pertumbuhan serta juga kinerja prima)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan serta juga Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Ramdana, A. D. (2015). Analisis Penerapan Talent Management serta juga Performance Appraisal Terhadap Employee Engagement (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat serta juga Banten, Tbk). Bandung: Magister Manajemen Universitas Widyatama.

Saefullah, A., & Rusdiana, A. (2016). *Manajemen Perubahan*. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. (2013). *Metode Sebuah penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta juga R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Sebuah penelitian Kuantitatif, Kualitatif serta juga R&D*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Sebuah penelitian Kuantitatif, Kualitatif, serta juga R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunawan, S. (2005). Beberapa Bentuk Perilaku Underachievement dari Perspektif Sebuah 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 serta juga Bisnis Universitas Telkom. Analisis Kesejahteraan Mustahiq serta juga 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, serta juga Perpustakaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Titin Andriani, Ema Nurzainul, Edy Djoko

Pengaruh *Talent Management*, *Knowledge Management* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pusan Air Rifle Gedang Sewu Pare Kediri