

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Organisasi merupakan kesatuan yang terbentuk oleh beberapa orang yang memiliki sedikit atau semua kesamaan tentang latar belakang, identitas, harapan dan berbagai hal lainnya untuk mencapai tujuan Bersama secara Bersama-sama (Duha, 2018).

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Akhmad Fauzi dan Hidayat Nugroho A (2020) kinerja merupakan *performance* yang pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan. Manajemen kinerja sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi yang efektif dimana berkaitan dengan kebutuhan organisasi, pimpinan dan pegawai.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek perguruan tinggi yaitu di Universitas Duta Bangsa Surakarta, fenomena yang terjadi adalah masih belum maksimalnya kinerja pegawai. Belum maksimal kinerja pegawai terlihat pada masih adanya keluhan dari *stackholder* maupun civitas Universitas Duta Bangsa terkait *job desk* ataupun hasil kerja pegawai. Disamping itu pimpinan juga belum menemukan variabel yang paling berpengaruh dalam mengukur kinerja pegawai sehingga belum bisa menentukan strategi yang terbaik dalam mengoptimalkan kinerja.

Untuk mengoptimalkan kinerja ada beberapa aspek penting yang harus dimiliki pegawai antara lain aspek; Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kesetiaan bekerja, Kemampuan kerja dan Hasil yang dicapai. Faktor-faktor tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai di Universitas Duta Bangsa untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat menunjang tujuan yang diinginkan.

Visi Universitas Duta Bangsa adalah Menjadi Universitas unggul di bidang bisnis dan kewirausahaan di tingkat Global pada tahun 2038. Misi Universitas Duta Bangsa adalah (1) Menyelenggarakan pendidikan berbasis kewirausahaan dan bisnis dalam rangka menyiapkan SDM yang mandiri, inovatif, visioner, beriman dan berorientasi global. (2) Melakukan penelitian inovatif dan kreatif yang dapat meningkatkan keunggulan dan daya saing bangsa. (3) Meimplementasikan hasil teknologi dan penelitian dalam rangka meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat. (4) Menjalin kerjasama dalam dan luar negeri yang bermanfaat bagi kemajuan universitas dan pengembangan keilmuan dan teknonologi secara universal.

Tujuan Universitas Duta Bangsa adalah (1) Menghasilkan lulusan yang memiliki moral, etika, kepribadian dan akhlakul karimah serta menjadi suri tauladan yang baik bagi masyarakat, (2) Menghasilkan lulusan di bidang kewirausahaan dan bisnis yang berkualitas global dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa, (3) Menghasilkan penelitian yang inovatif dan bermanfaat bagi kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, (4) Menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan

bangsa, (5) Terselenggaranya kerjasama dalam dan luar negeri yang bermanfaat bagi kemajuan universitas dan pengembangan keilmuan secara universal.

Dalam melakukan penelitian pada Universitas Duta Bangsa, banyak keragaman perilaku pegawai dalam bekerja atau berkinerja, terdapat pegawai yang kinerjanya sangat baik, sedang dan tentu saja terdapat pegawai yang bekerjanya kurang baik, hal tersebut tentu saja logika yang terjadi dipicu oleh perilaku umum yang melekat pada individu pegawai ataupun dari pengelola universitas itu sendiri, misalnya pegawai yang memiliki bakat yang memadai ataupun kurang memadai, demikian pula modal intelektual dalam menjalankan budaya organisasi, serta pengelolaan SDM di Universitas Duta Bangsa. inilah keragaman secara umum dalam sebuah organisasi dan lebih khusus pada Universitas Duta Bangsa Surakarta. Sehingga bisa dikatakan strategi yang dapat dijalankan oleh Universitas Duta Bangsa Surakarta untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya adalah manajemen bakat, pengelolaan SDM dan modal intelektual.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh instansi atau individu dalam kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Fauzi Akhmad, Hidayat Rusdi, 2017). Kinerja merupakan hasil yang telah diperoleh pegawai berdasarkan standar yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (Akhmad Fauzi dan Hidayat Nugroho A, 2020). Siagian (2016)

mendefinisikan pengertian Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

Manajemen Bakat adalah pegawai yang mampu memberikan kontribusi di atas rata-rata melalui pencapaian kinerja tinggi maupun kepemilikan potensi yang akan mempengaruhi pertumbuhan organisasi saat ini maupun yang akan datang (Ernie Tisnawati Sule dan Ratri Wahyuningtyas, 2016). Manajemen bakat merupakan serangkaian aktivitas terintegrasi dalam mengelola pegawai berkinerja tinggi di semua level organisasi dengan komponen utama adalah menarik bakat melalui pengadaan dan orientasi, pengembangan bakat melalui manajemen kinerja, pembelajaran dan review bakat, serta mempertahankan bakat melalui perencanaan karir, perencanaan suksesi dan mengikat bakat. Manajemen bakat adalah susunan proses sumber daya manusia organisasional yang dirancang untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pekerja yang produktif dan terikat. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen bakat adalah proses keseluruhan sistem untuk meningkatkan produktifitas kerja serta mempertahankan pekerja yang produktif.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misinya juga dikelola dan diurus oleh manusia. (Sumanto, 2020). Pengelolaan SDM mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Pengelolaan SDM merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi.

Efektivitas kerja pegawai penting bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi, yaitu untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai.

Menurut Siagian (2016) ada dua faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja yang baik. Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang bergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan

menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan diterapkan disiplin kerja pada setiap pegawai maka akan tercipta suatu keadaan tertib dimana pegawai akan melaksanakan pekerjaan dan kewajiban-kewajibannya dengan perasaan senang tanpa paksaan. Selain itu perlu pula dimbangi dengan pemenuhan sarana untuk bekerja serta peningkatan kesejahteraan pegawai agar pegawai terdorong untuk berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi, sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas obyek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi

Modal intelektual merupakan materi intelektual pengetahuan, informasi, hak pemilikan intelektual, pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan (Ihyaul Ulum 2017). Modal intelektual sangat penting untuk suatu perusahaan atau organisasi, karena merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang tenaga kerja, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Maka setiap pegawai diharapkan dapat terus menggali pengetahuannya dan tidak hanya bergantung pada sistem yang ada. Menurut Burr dan Girardi (dalam Pratama Tio Imanda, 2019) Modal

intelektual adalah produk dari interaksi antara kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dari pegawai. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai. Apabila ketiga kapabilitas ini dimiliki oleh pegawai dalam organisasi maka pegawai akan mempunyai peluang yang besar untuk mengaktualisasikan dan mengintegrasikan dirinya ke dalam proses manajemen, sehingga modal intelektual yang diyakini akan meningkatkan kemampuan asset organisasi secara signifikan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa modal intelektual merupakan pengetahuan, kemampuan dan daya pikir dari pegawai untuk mengelola organisasi.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diprediksi bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh manajemen bakat, pengelolaan sumber daya manusia, efektifitas kerja dan modal intelektual. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel tersebut digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Manajemen bakat merupakan kemampuan dasar seseorang untuk belajar dalam tempo yang relatif pendek dibandingkan orang lain, namun hasilnya justru lebih baik. Bakat merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh S. Anugrahini Irawati, dkk (2017), Niko Satria Rachmadinat, dkk (2017), Citra Savitri, dkk (2018), Mahmoud Kaleem (2019), Sudarijati, dkk (2019), Redy Tri Saputra, dkk (2020), Donni Juni Priansa (2020) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa manajemen bakat berpengaruh signifikan terhadap



kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Ridha Choirun Nisa (2016), Asep Ismail (2019) dan Maulana Hidayat (2020) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa bakat berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis peran manajemen bakat terhadap pencapaian kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan (Siagian, 2016). Menurut Riniwati H (2016), bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Esmael M.A.Tabouli, dkk (2016), Anugrahini Irawati, dkk (2018), Yudiana Sari (2018), Dewi Maharani (2019), Hanifatul Nabila, dkk (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa pengelolaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Ridha Choirun Nisa, dkk (2016), Rismanto, dkk (2017), Enik Rahayu dan Henry Yuliamir (2020), Menik Lestari, dkk (2021) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis pengelolaan Sumber Daya

Manusia terhadap pencapaian kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Selain pengaruh manajemen bakat dan manajemen SDM, kinerja pegawai menurut beberapa penelitian terdahulu juga dipengaruhi oleh pengaruh efektifitas kerja dan modal intelektual. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan kerja yang ditetapkan, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Penelitian lain menunjukan bahwa efektifitas kerja dapat ditingkatkan melalui pelaksanaan pelatihan yang relevan, pelaksanaan penjaminan mutu secara baik, perbaikan kompetensi pedagogic dan penguatan efikasi diri. (Manurung, dkk, 2018). Sedangkan semakin besar nilai modal intelektual semakin efisien penggunaan modal perusahaan, sehingga menciptakan *value added* bagi perusahaan. Selain itu, jika modal intelektual merupakan sumber daya yang terukur untuk peningkatan *competitive advantages*, maka modal intelektual akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan yang mampu memanfaatkan modal intelektualnya secara efisien, maka nilai pasarnya akan meningkat. Jadi, dengan pemanfaatan dan pengelolaan modal intelektual yang baik, maka kinerja perusahaan juga semakin meningkat.

Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung (Harries Madiistriyatno, 2020). Efektivitas kerja digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi

atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Sri Retno Haswati (2013), Yusro Hakimah (2019), Nelson (2020), Shofiana Syam (2020), Jenia Nur Soelistyoningrum (2020) menyatakan bahwa efektifitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian Hernawati (2017) menghasilkan bahwa variabel efektifitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis efektivitas kerja terhadap pencapaian kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Modal intelektual menurut Cattell (dalam Nur Fatwikingingsih, 2020) adalah kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua proses berfikir abstrak, menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru. Hasil penelitian yang dilakukan Sodik (2011), Ambrose Kemboi (2014), Seçil Tastan (2015), Donni Juni Priansa (2015), Muhammad Hidayat (2019), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan yang dilakukan Helmiatin (2015) menyatakan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut dan *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis modal intelektual terhadap pencapaian kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa Surakarta.

Tabel I.1  
*Mapping Hasil Penelitian Pengaruh Manajemen Bakat Terhadap Kinerja*

Penelitian	Judul	Hasil
Niko Satria Rachmadinat, Hani Gita Ayuningtias (2017)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Lintasarta Kota Jakarta	Signifikan positif
S. Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2017)	Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (Jtv) Di Surabaya	Signifikan positif
Citra Savitri, Enjang Suherman (2018)	Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang	Signifikan positif
Hanum Aula Rahmawati (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Retensi Karyawan Pada Pd. Bpr Bank Daerah Lamongan	Signifikan positif
Mahmoud Kaleem (2019)	<i>The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE</i>	Signifikan positif
Sudarijati, Bambang Setiawan (2019)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pt. BD Bogor	Signifikan positif
Redy Tri Saputra, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap Kinerja karyawan	Signifikan positif
Roymon Panjaitan (2021)	Keterlibatan Manajemen Pengetahuan dan Manajemen Bakat Pada Kinerja Karyawan di PT Ditoeku	Signifikan positif
Ridha Choirun Nisa, Endang Siti Astuti, Arik Prasetya (2016)	Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya	Tidak signifikan
Asep Ismail, Muafi (2019)	The Influence of Talent Management, Servant Leadership and Trust In Employee Performance Mediated By Online Training (Study of PT.Ruma Employees)	Tidak signifikan
Maulana Hidayat, Prasetyo Hadi, Rusdi Musa Ishaq (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance pada pegawai Ditjen Pajak Di Jakarta	Tidak signifikan
Dita Purnama Sari Hani Gita Ayuningtyas, S.Psi,MM (2020)	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung	Negatif

Tabel I.2  
*Mapping* Hasil Penelitian Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja

Penelitian	Judul	Hasil
Esmael M.A.Tabouli, Nasser Ahmed Habtoor, Mohammad Nashief S (2016)	<i>The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable</i>	Signifikan positif
Anugrahini Irawati, Bambang Sudarsono, Lela Lestari (2018)	Pengaruh Manajemen Bakat Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Jawa Pos Media Televisi (Jtv) Di Surabaya	Signifikan positif
Yudiana Sari (2018)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk Lampung	Signifikan positif
Dewi Maharani (2019)	Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka	Signifikan positif
Rindi Andika (2019)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada pt. Bank Mandiri (persero) tbk Mandiri mitra Usahakuala & Bahorok	Signifikan positif
Hanifatul Nabila, Rahmiati, Muthia Roza Linda (2019)	Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Packing Plant Pt. Incasi Raya	Signifikan positif
Rismanto, Rosida P., Adam dan Bakri, Hasanuddin (2017)	Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Ujo Una-Una	Negatif signifikan
Enik Rahayu dan Henry Yuliamir (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang	Tidak signifikan
Menik Lestari, Dinnul Alfian Akbar, Chandra Zaky Maulana (2021)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Relegiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang	Tidak signifikan

Kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*research gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu peneliti untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke 4 (empat) variabel yaitu pengaruh manajemen bakat dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai variabel *independent* serta pengaruh efektifitas kerja dan modal intelektual sebagai variabel *intervening* dengan kinerja pegawai (variabel *dependent*) di Universitas Duta Bangsa merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Penulis menggunakan variabel mediasi dengan tujuan agar Penulis mengetahui pengaruh variabel penyela antara variabel independent dan dependen, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Dalam meningkatkan pencapaian kinerja pegawai juga harus memperhatikan efektivitas kerja dan modal intelektual pada pegawai dengan menanamkan visi, misi, tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan terhadap institusi. Maka dari itu efektifitas kerja dan modal intelektual diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh manajemen bakat dan pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka manajemen bakat, pengelolaan SDM, efektifitas kerja dan modal intelektual akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Universitas Duta Bangsa. Sehingga dalam proposal ini penelitian mengambil penelitian “Hubungan manajemen bakat, pengelolaan sumber daya manusia terhadap pencapaian kinerja pegawai yang dimediasi efektivitas kerja dan modal

intelektual (Studi Pegawai Perguruan Tinggi di Universitas Duta Bangsa Surakarta)”.  
Surakarta)”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

### **1. Perumusan Masalah**

- a. Apakah manajemen bakat mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- b. Apakah pengelolaan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- c. Apakah manajemen bakat mempunyai pengaruh signifikan terhadap modal intelektual pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- d. Apakah pengelolaan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap modal intelektual pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- e. Apakah manajemen bakat mempunyai pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- f. Apakah pengelolaan SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- g. Apakah efektivitas kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta ?
- h. Apakah modal intelektual mempunyai pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis:

- a. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Efektivitas Kerja pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- b. Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Efektivitas kerja pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- c. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Modal Intelektual pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- d. Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Modal Intelektual pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- e. Pengaruh Manajemen Bakat terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- f. Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- g. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta
- h. Pengaruh Modal Intelektual terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai pada Universitas Duta Bangsa Surakarta

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut:



a. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat menjadi sarana pengembangan wawasan serta pengalaman dalam penganalisis permasalahan khususnya bidang kepegawaian.
- 2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang serupa atau dengan tema yang sama.

b. Manfaat Praktis

- 1) Membantu Universitas Duta Bangsa Surakarta untuk melakukan kebijakan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada obyek penelitian.
- 2) Sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai di Universitas Duta Bangsa Surakarta.
- 3) Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi Peneliti yang berkaitan dengan ilmu sumber daya manusia khususnya pengaruh manajemen bakat, pengelolaan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja, modal intelektual dan pencapaian kinerja pegawai.