

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan dengan studi kelapangan, yakni dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang. Untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian ini menggunakan spss 16.0.
2. Setelah melakukan analisis dengan menggunakan program spss diperoleh hasil sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil uji R^2 diperoleh hasil bahwa variabel manajemen talenta dan manajemen pengetahuan mempunyai proporsi dalam mempengaruhi kinerja karyawan
 - b. Berdasarkan hasil Uji t diperoleh hasil bahwa variabel manajemen talenta berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Berdasarkan hasil Uji F diperoleh hasil bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran Penelitian

5.2.1 Keterbatasan

Penulis menemukan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden. Sehingga data yang diperoleh terbatas dan tidak bisa bertanya secara menyeluruh kepada responden.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya terdiri dari dua variabel independen yaitu manajemen talenta dan manajemen pengetahuan serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Penelitian

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mendatang dapat melakukan beberapa pengembangan dari penelitian ini, misalnya dapat dilakukan pengujian ulang model yang sama pada sampel yang berbeda untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian.
2. Penelitian mendatang dapat menambah variabel-variabel lain seperti menambahkan pengaruh lingkungan, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan variabel lainnya yang dirasa relevan dengan metode penelitian yang

berbeda untuk meningkatkan pemahaman yang lebih baik dan hasil yang lebih akurat.

3. Peneliti selanjutnya agar menggabungkan data kuantitatif dengan data kualitatif sehingga data yang diperoleh akurat dan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami oleh responden tersebut.

5.3 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting bagi pihak PT. PLN (Persero) UPT Padang, implikasi penting bagi PT. PLN (Persero) UPT Padang tersebut adalah :

1. Sesuai dengan hasil penelitian manajemen talenta tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus berupaya memperbaiki manajemen talenta didalam perusahaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Solusinya yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan adalah meningkatkan efektivitas penerapan manajemen talenta dengan pengembangan talenta karyawan. Selain itu, hal ini juga dapat dipengaruhi oleh hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik responden, seperti pembatasan jenis kelamin dalam beberapa bidang yang masih didominasi oleh pria, dalam hal ini jika perusahaan membuka peluang bagi wanita untuk turut berkarya, bukan tidak mungkin justru wanita juga memiliki talenta yang bisa diperhitungkan sebagai investasi SDM untuk menduduki jabatan-jabatan struktural dan menciptakan perubahan maupun peningkatan kinerja perusahaan.

2. Sesuai dengan hasil penelitian manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan diharapkan terus mengembangkan penerapan manajemen pengetahuan yaitu terus menggali potensi sumber daya manusianya, dengan aktif mengadakan kegiatan dan *training* yang bermanfaat, agar karyawan dapat mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya.
3. Sesuai dengan hasil penelitian manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya dapat menerapkan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan secara bersama-sama karena penerapan kedua variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

