

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, *talent management*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) di Kabupaten Pasaman Barat adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan ditingkatkannya kepemimpinan transaksional maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *talent management* yang baik maka kinerja seorang pegawai akan optimal sehingga kinerja dari pegawai akan meningkat artinya semakin baik suatu *talent management* maka kinerja seorang pegawai akan meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik bagi pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.



5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional adalah upaya dari pemimpin agar pegawai lebih membutuhkan organisasi agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa Bappeda diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Dengan kepemimpinan transaksional diharapkan nantinya kinerja dari pegawai Bappeda dapat meningkat.
2. *Talent management* merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi pemerintah untuk menempatkan seseorang sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *talent management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa Bappeda diharapkan melakukan *talent management* yang tepat dengan mengidentifikasi bakat yang dimiliki pegawai kemudian menempatkan pegawai tersebut sesuai dengan bakat yang dimilikinya sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan optimal dan kinerjanya meningkat. Dimana semakin baik suatu *talent management* yang dilakukan oleh Bappeda maka kinerja seorang pegawai akan meningkat.
3. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa Bappeda diharapkan membangun budaya organisasi yang baik dan kuat guna meningkatkan kinerja pegawai. Gunanya untuk membuat pegawai bekerja dengan nyaman dan lebih bersemangat sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel pegawai yang bekerja pada Bappeda Kabupaten Pasaman Barat.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner, dimana metode ini memiliki bias yang relatif besar.
3. Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan transaksional, *talent management* dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitiannya.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain atau menggabungkan dengan variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain.

