

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini didasari atas penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara *talent management* dan *teamwork* dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner disebarakan kepada 116 orang responden kinerja pegawai di Rektorat Universitas Negeri Padang Hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Talent Management* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang
2. *Teamwork* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang
3. *Talent Management* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang
4. *Teamwork* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang
6. *Talent Management* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang dengan mediasi Kepuasan kerja

7. *Teamwork* mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang dengan mediasi Kepuasan kerja

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pengaruh antara Talent Management Dan Teamwork dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Negeri Padang. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh Talent Management, Teamwork Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang menarik untuk diuji pada penelitian. Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap Rektorat Universitas Negeri Padang untuk pengujian sampel dalam konteks yang lebih luas disarankan dalam penelitian berikutnya, seperti penelitian dalam instansi lain atau perusahaan dalam konteks beberapa provinsi maupun kajian lebih luas seperti kajian dalam konteks Indonesia.

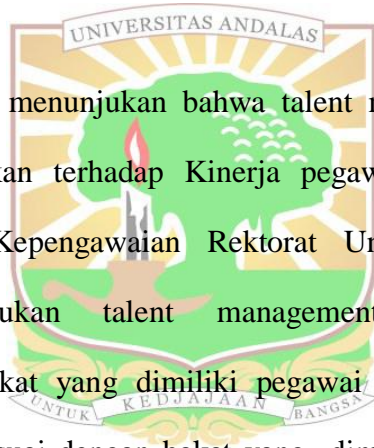
Keterbatasan lain adalah penelitian ini menggunakan teknik teknik Sensus dalam pengambilan sampel serta dengan jumlah 116 responden penelitian. Teknik-teknik lain sangat disarankan, terutama Probability sampling, sehingga menghasilkan

kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara utuh. Kajian yang lebih luas dari jumlah sampel sangat disarankan dalam rangka memetakan kajian implementasi strategi, sehingga dapat dikaji dalam konteks cakupan penelitian yang lebih luas.

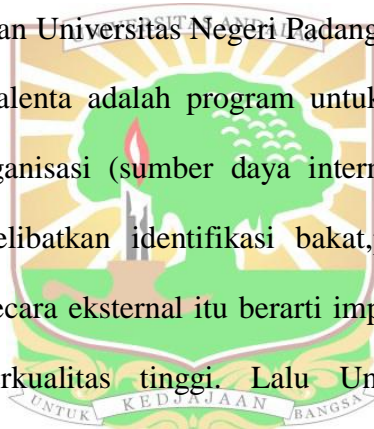
5.3 Implikasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan Rektorat Universitas Negeri Padang dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan”.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa talent management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi bahwa Kepengawaian Rektorat Universitas Negeri Padang 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 Kepengawaian Rektorat Universitas Negeri Padang maka kinerja seorang pegawai akan meningkat. mendukung tujuan tersebut Talent Management sangat diperlukan Universitas Negeri Padang, hal itu bisa dimulai dengan strategi bisnis dan apa artinya dalam hal permintaan masa depan untuk orang-orang berbakat. Pada akhirnya, tujuannya adalah untuk mengembangkan dan memelihara sekelompok orang berbakat melalui jaringan talenta, yang terdiri dari proses sumber daya, perencanaan karir dan pengembangan bakat yang



menjaga arus bakat yang dibutuhkan oleh organisasi. Unsur manajemen talenta yang harus di laksanakan oleh universitas negeri padang antara lain Perencanaan bakat - proses pembentukan berapa banyak dan jenis orang berbakat yang dibutuhkan sekarang dan di masa depan. Universitas Negeri Padang Menggunakan teknik perencanaan tenaga kerja dan mengarah pada pengembangan kebijakan untuk menarik dan melatih kembali bakat dan untuk mengemukakan persyaratan masa depan seperti yang dipantau oleh audit bakat. Kemudian Universitas Negeri Padang Mengembangkan talenta - hasil perencanaan talenta adalah program untuk mendapatkan orang dari dalam dan luar organisasi (sumber daya internal dan eksternal). Secara internal mereka melibatkan identifikasi bakat, pengembangan bakat dan manajemen karir. Secara eksternal itu berarti implementasi kebijakan untuk menarik orang berkualitas tinggi. Lalu Universitas Negeri Padang Identifikasi talenta - penggunaan audit bakat untuk menentukan siapa yang berhak menjadi bagian dari talenta dan mendapatkan keuntungan dari program pengembangan pembelajaran dan pengembangan karir. Informasi untuk audit bakat dapat dihasilkan oleh sistem manajemen kinerja yang mengidentifikasi mereka yang memiliki kemampuan dan potensi. Selanjutnya Manajemen hubungan talenta - membangun hubungan yang efektif dengan orang- orang dalam peran mereka. Lebih baik membangun hubungan yang ada daripada mencoba menciptakan yang baru saat seseorang pergi. Tujuannya adalah untuk mengenali nilai dari masing-masing karyawan, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, memperlakukan



mereka secara adil dan mencapai / keterlibatan bakat, memastikan bahwa orang berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi mereka., kemudian Pengembangan bakat - kebijakan dan program pembelajaran dan pengembangan merupakan komponen utama manajemen talenta. Mereka bertujuan untuk memastikan bahwa seseorang memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang mereka butuhkan. Kebijakan harus dirumuskan dengan mengacu pada 'profil keberhasilan karyawan', yang dijelaskan dalam hal kompetensi dan menentukan kualitas yang perlu dikembangkan. Program pengembangan kepemimpinan dan manajemen memainkan peran penting. Lalu Universitas Negeri Padang melakukan Retensi bakat - penerapan kebijakan yang dirancang untuk memastikan bahwa orang - orang berbakat tetap terlibat dan berkomitmen terhadap anggota organisasi. selanjutnya Universitas Negeri Padang harus memperhatikan Manajemen karir seperti yang akan dibahas di bab ini, ini berkaitan dengan penyediaan kesempatan bagi orang untuk mengembangkan kemampuan dan karir mereka sehingga organisasi memiliki aliran bakat yang dibutuhkannya dan mereka dapat memuaskan aspirasi mereka sendiri. Selanjutnya Universitas Negeri Padang membuat Perencanaan suksesi manajemen-sejauh mungkin, tujuannya adalah untuk melihat bahwa organisasi memiliki manajer yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis masa depan. Yang tak kalah penting Universitas Negeri Padang Jaringan talenta-proses sumber daya, pengembangan bakat dan perencanaan

karir yang menjaga aliran bakat yang dibutuhkan untuk menciptakan talenta yang dibutuhkan oleh organisasi.

2. Untuk meningkatkan *Teamwork* pada pegawai Rektorat Universitas Negeri Padang, Maka *teamwork* harus terbuka dan jujur dalam bekerja membuat lebih nyamannya antar karyawan dalam bersosialisasi, meningkatkan rasa kepercayaan terhadap sesama, kebersamaan dalam memecahkan masalah bersama mampu meningkatkan berkomitmen mencapai tujuan bersama sehingga akan terhindarnya kemalasan sosial dan perilaku tak bertanggung jawab.
3. Kepuasan kerja pada Rektorat Universitas Negeri Padang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

5.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi Peneliti Selanjutnya penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya fokus pada antara Talent Management, Teamwork, kepuasan kerja, kinerja pegawai. untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian Penggunaan

sampel yang lebih besar diharapkan dapat lebih mewakili bagaimana Talent Management Dan Teamwork dengan mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja seperti pengambilan sampel dari beberapa organisasi pemerintahan untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi, selain itu pengambilan sampel spesifik berdasarkan gender diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih mewakili dan lebih mendetail kemudian untuk metode penelitian menggunakan metode Kuantitatif dan coba untuk menggunakan metode Kualitatif sehingga hasil penelitian lebih beragam selanjutnya untuk metode pengambilan sampel saat ini menggunakan metode sensus untuk peneliti berikutnya menggunakan metode adalah non-probability sampling selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan objek lain di luar organisasi pemerintahan Seperti Rumah Sakit, Lembaga Perbankan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

