

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *talent management*, *knowledge management*, *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 65 orang karyawan PT. Haleyora Power Area Padang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut;

1. Variabel *talent management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik *talent management*, maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan begitu sebaliknya, jika semakin buruk *talent management* maka akan semakin buruk kinerja karyawan.
2. Variabel *knowledge management* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin baik *knowledge management*, maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan begitu sebaliknya, jika semakin buruk *knowledge management* maka akan semakin buruk kinerja karyawan.
3. Variabel *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Power Area Padang. Hal ini juga menunjukkan

bahwa semakin baik self efficacy, maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan begitu sebaliknya, jika semakin buruk self efficacy maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, terdapat beberapa temuan implikasi yang penting bagi PT. Haleyora Power Area Padang. Implikasi tersebut perlu di perhatikan oleh pihak perusahaan. Implikasi tersebut yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *talent management* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedepannya perusahaan dapat terus meningkatkan talenta yang dimiliki masing-masing individu dengan cara memberikan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan terus melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan yang memiliki talenta yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan *knowledge management* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan dapat membentuk karyawan dari berbagai unit yang dapat bekerja sama dengan unit lain sehingga tercipta suasana dimana karyawan dapat berbagi pengetahuan yang dimiliki, perusahaan dapat menyediakan wadah untuk karyawan dalam mendapatkan pengetahuan dan menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru.
3. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedepannya perusahaan dapat terus meningkatkan perhatian

kepada karyawannya dengan cara memberikan achievement atas pencapaian yang telah di peroleh, memberikan mentor terbaik untuk karyawan, memberikan tanggung jawab yang memiliki nilai sehingga dapat meningkatkan rasa percayaan diri karyawan, mengevaluasi kerja secara teratur, memberikan tugas secara lengkap dan detail agar tidak terjadi kesalahan dan dapat dikerjakan dengan baik, melihat dan memanfaatkan potensi yang dimiliki sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan-keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti PT. Haleyora Power Area Padang, sehingga implikasi dari penelitian ini hanya relevan untuk konteks PT. Haleyora Power Area Padang dan bukan untuk keperluan generalisasi pada PT. Haleyora Power.
2. Penelitian ini hanya mempertimbangkan pengaruh variabel talent management, knowledge management, dan self efficacy. Penulis menyadari bahwa terdapat variabel-variabel yang terkait dengan kinerja karyawan yang dapat digunakan oleh peneliti lainnya.

5.4 Saran Penelitian

1. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel dan memperluas keberagaman sampel sehingga benar-benar dapat mewakili populasi dalam penelitian ini agar hasil penelitian bisa lebih akurat.
2. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk mengidentifikasi dan menambahkan variabel lainnya yang lebih relevan dan terkait dengan kinerja karyawan seperti variabel, seperti kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan gaya kepemimpinan.

