

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara bersama-sama dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Implementasi Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan pada perusahaan berada pada interval yang menunjukkan sangat baik, dan Kinerja Karyawan berada pada interval yang menunjukkan baik.
2. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.
3. Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang

menyatakan bahwa adanya pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan tidak dapat diterima.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan, kepada perusahaan dan pihak lain yaitu :

1. Bagi perusahaan, diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan Manajemen Talenta berkaitan dengan item $X_{1,5}$ dengan *mean* terendah yang menyatakan bahwa karyawan ditempatkan di bidang yang sesuai dengan talenta yang dimiliki, dan item $X_{1,8}$ dengan *mean* tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan memiliki kebanggaan terhadap perusahaan, karena walaupun telah berada dalam kategori baik dan sangat baik, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen talenta berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan Manajemen Pengetahuan berkaitan dengan item $X_{2,7}$ dengan *mean* terendah yang menyatakan bahwa karyawan mengelola *tacit knowledge* dengan mengkonversinya dalam bentuk dokumen atau laporan dan item $X_{2,2}$ dengan *mean* tertinggi yang menyatakan bahwa karyawan memperoleh pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja, karena walaupun telah berada dalam kategori baik dan sangat baik, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan, diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas penerapan Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan dengan mengatasi hambatan-hambatan yang terdapat dalam implementasinya sehingga dapat
4. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Manajemen Pengetahuan secara bersama-sama karena penerapan kedua variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, berkaitan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa manajemen talenta dan manajemen pengetahuan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat mengkaji pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja perusahaan atau organisasi, karena berdasarkan hasil wawancara terbuka dengan narasumber dari PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, diketahui bahwa tujuan penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan dalam perusahaan ini ialah untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.
6. Berdasarkan hasil *adjusted R²*, diketahui bahwa Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 24,9 %. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berpengaruh sebesar 75.1 % namun tidak dibahas dalam penelitian ini.
7. Peneliti selanjutnya dapat mencantumkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai item-item pertanyaan dalam kuesioner sehingga hasil yang diperoleh dapat menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi IV. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. 2008. *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action*. 4th Edition. United Kingdom : Kogan Page.
- Award, Elias M. dan Hasan M. Ghazari. 2004. *Knowledge Management*. International Edition. New Jersey : Pearson Education.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Endriana, Yuni. 2014. *Pengaruh Knowledge Management dan Strategic Partner Human Resources terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi*. Tesis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Febriani, Ambia Dhinnar. 2012. *Pengaruh Talent Management terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Bank X*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia Depok.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. dan Dawn C. Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Khan, Muhammad Zeeshan Ahmad., et al. 2013. *Importance of Talent Management in Business Strategy : A Critical Literature Review*. Abasyn Journal of Social Sciences Vol. 6 No. 1.
- Kosasih, Natalia dan Sri Budiani. 2007. *Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veitzhal, dkk. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Sekaran, Uma. 2006. *Research Mehods For Business : Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi 4. Jakarta : Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi III. Jakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siregar, Syofian. 2014. *Satistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Bumi Akshara.
- Stahl, Gunter K. 2007. *Global Talent Management: How Leading Multinationals Build and Sustain Their Talent Pipeline*. Insead Business School for the World. Fontainebleau.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ketujuh. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Safrinasari, Rizka. 2008. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya*. Universitas Brawijaya, Malang : Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Tagela, Umbu. 2013. *Manajemen Talenta dalam Perusahaan dan Implikasinya dalam Birokrasi Pemerintah*. Widya Sari, Vol 15, No. 1, Januari 2013:60-77
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management : Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ulum, Ihyaul, dan Juanda, Ahmad. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi, Klinik Skripsi*, Edisi 2. Malang : Aditya Media Publishing.
- Venkateswaran, N. 2012. *Strategies for Adopting Talent Management Issues in Software Companies*. International Journal of Management, Economics and Social Sciences 2012, Vol. 1 (2), pp. 33-41.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- www.pln-jatim.co.id