

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan di bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

- 1) *Talent Mangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini di buktikan dengan hasil t hitung $> t$ tabel ($6,482 > 2,042$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *talent mangement* terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten kerinci. Dimana besar pengaruh *talent management* terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial adalah 66,3%.
- 2) *Self Efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaen Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $< t$ tabel ($0,268 < 2,042$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,790 > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_2 di tolak, artinya terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Dimana besar pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara parsial adalah 1,58 %.
- 3) *Talent management* dan *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, ini di buktikan dengan F hitung $> F$ tabel ($31,798 > 3,305$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,05$

maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya *Talent Management* dan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Serta besarnya pengaruh *Talent Management* dan *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci secara simultan adalah 67,8% .

5.2 Saran

Suatu penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun peneliti berikutnya. Saran-saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan *Talent Managemnt* dan *Self Efficacy* yang tinggi untuk mempengaruhi dari Kinerja Karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.
2. Perumda Tirta Sakti Kabupaten Kerinci juga di harapkan untuk point Tingkat Capaian Responden kinerja karyawan yang terendah pada indikator Kemandirian yaitu “Saya dapat mengerjakan tugas saya tanpa meminta bantuan dari orang lain” disarankan dapat mempertimbangkan beberapa langkah, seperti pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan yang di perlukan kepada karyawan, memastikan bahwa instruksi dan sumber daya yang jelas tersedia untuk mereka, mendukung karyawan dalam mengatasi hambatan atau tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam mengerjakan tugas, dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka

sendiri. Selain itu penting juga untuk menciptakan budaya di mana kemandirian dihargai dan didorong, sambil tetap memberikan dukungan dan bimbingan saat di perlukan.

Untuk point Tingkat Capaian Responden *Talent management* yang terendah pada indikator pelatihan dan pengembangan yaitu “perusahaan tidak memiliki pelatihan dan peluang untuk pengembangan yang cukup bagi karyawan” di sarankan perusahaan untuk dapat membuat suatu program pelatihan dan pengembangan untuk dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, dengan demikian, para karyawan dapat berkerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhir nya akan meningkatkan produktivitas kinerja secara keseluruhan.

Untuk point Tingkat Capaian Responden *Self Efficacy* yang terendah pada indikator Kemampuan yang lebih dari orang lain yaitu “saya merasa bahwa di bidang yang saya tekuni, saya adalah yang paling ahli dan pintar di bandingkan teman sejawat saya” disarankan memberikan umpan balik positif secara teratur kepada karyawan yang telah menunjukkan kemampuan dan kontribusi yang luar biasa, mengadakan sesi penghargaan atau pengakuan untuk menghormati prestasi karyawan, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengambil peran kepemimpinan atau tanggung jawab yang lebih besar dalam proyek atau tim. Selain itu penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif di mana semua karyawan merasa dihargai dan didukung.