

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel manajemen talenta berdasarkan hasil sebaran kuesioner pada Universitas Singaperbangsa Karawang berada pada kriteria Baik. Hal ini artinya bahwa manajemen talenta menjadi sebuah upaya dalam menjaga atau mengelola pegawai yang bertalenta dalam institusi, berbagai langkah yang dapat dilakukan dimulai dari proses sebelum pegawai tersebut berada di institusi sampai dengan pegawai tersebut mendapatkan jenjang karir yang sesuai di institusi. Variabel motivasi berdasarkan hasil sebaran kuesioner pada Universitas Singaperbangsa Karawang berada pada kriteria Tinggi. Hal ini artinya motivasi yang tinggi menimbulkan dampak positif bagi pegawai.
2. Manajemen talenta berpengaruh secara positif terhadap retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya upaya untuk mengelola talenta pada institusi mampu meningkatkan keinginan pegawai untuk loyal kepada institusi.
3. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya keinginan pegawai untuk loyal kepada institusi bukan berdasarkan motivasi melainkan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Retensi pegawai tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya perlu ditingkatkan lagi upaya pengelolaan pegawai agar tidak mudah untuk memutuskan keluar masuk institusi supaya institusi dapat berkinerja lebih baik.

5. Manajemen talenta berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya apabila institusi ingin meningkatkan kinerja pegawainya dapat dengan upaya mengelola talenta.
6. Motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya motivasi pegawai bukanlah sesuatu hal yang dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai.
7. Manajemen talenta tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai melalui retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya retensi pegawai mampu memediasi hubungan antara manajemen talenta terhadap kinerja pegawai.
8. Motivasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai melalui retensi pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang. Hal ini artinya retensi karyawan tidak mampu memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terdapat implikasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Implikasi teoritis

Penelitian ini berhasil mengungkapkan bahwa, manajemen talenta dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, namun retensi karyawan belum mampu memediasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2. Implikasi praktis

Secara normatif, temuan-temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak terkait, khususnya penentu kebijakan di lingkungan Universitas Singaperbangsa Karawang.

5.3 Saran

Saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel manajemen talenta di Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki nilai terkecil pada indikator perencanaan karir. Berdasarkan hal tersebut maka perlu adanya peningkatan dalam perencanaan karir pegawai di Universitas Singaperbangsa Karawang yaitu dengan melakukan pemetaan pada setiap jabatan fungsional yang sudah waktunya untuk naik tingkat misalnya dari Asisten Ahli ke Lektor untuk jabatan Dosen, atau pemetaan masa kerja dan kinerja setiap pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini ditemukan bahwa pada variabel motivasi di Universitas Singaperbangsa Karawang memiliki nilai terkecil pada indikator apresiasi atas prestasi. Sebuah apresiasi atas prestasi kerja pegawai dapat dilakukan oleh atasan masing-masing yaitu misalnya dengan memberikan insentif bagi pegawai yang masuk kerja 100% setiap tahunnya.