

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dan regresi linier berganda pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Talent Management* pada indikator *recruitment* menunjukkan rentang skala tinggi, pada indikator *retain* menunjukkan rentang skala sedang, dan pada indikator *developing* menunjukkan rentang skala tinggi, dengan rata-rata keseluruhan variabel *talent management* menunjukkan rentang skala tinggi di angka 3,73. Hal tersebut memberikan arti bahwa implementasi *Talent Management* di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang terkategori tinggi.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Management* pada indikator *knowledge discovery* menunjukkan rentang skala tinggi, pada indikator *knowledge capture* menunjukkan rentang skala tinggi, pada indikator *knowledge sharing* menunjukkan rentang skala tinggi, dan pada indikator *knowledge application* menunjukkan rentang skala tinggi, dengan rata-rata keseluruhan variabel *knowledge managemet* menunjukkan rentang skala tinggi di angka 4,09. Hal tersebut memberikan arti bahwa implementasi *Knowledge Management* di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang terkategori tinggi.
3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada indikator kualitas menunjukkan rentang skala tinggi, pada indikator kuantitas menunjukkan rentang skala tinggi, dan pada indikator ketepatan

waktu menunjukkan rentang skala tinggi, dengan rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan menunjukkan rentang skala tinggi di angka 3,91. Hal tersebut memberikan arti bahwa Kinerja Karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Semarang terkategori tinggi.

Selanjutnya yakni hasil uji hipotesis dengan linier berganda memberikan kesimpulan sebagai berikut :

4. Ada Pengaruh *Talent Management* Terhadap Kinerja Karyawan
5. Ada Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan
6. Ada Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan secara tunggal / satu per satu maupun secara bersamaan maka alangkah baiknya jika perusahaan tetap terus menerapkan serta meningkatkan implementasi *Talent Management* dan *Knowledge Management* yang selama ini telah diterapkan. Hal ini bertujuan agar kinerja karyawan terus mengalami peningkatan yang nantinya akan berdampak baik / positif pula dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Guna meningkatkan implementasi *Talent Management* pada aspek *recruitment*, alangkah baiknya jika perusahaan dapat lebih mengembangkan talenta karyawan sesuai pada bagian / posisi yang terkait. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui talenta yang dimilikinya sehingga karyawan tersebut dapat menjadi lebih *professional*, berdedikasi tinggi, memiliki

motivasi serta etos kerja yang tinggi. Selain itu, alangkah baiknya jika perusahaan dapat memperbaharui data terkini terkait kebutuhan *talented employee* untuk posisi yang memerlukan kemampuan khusus. Pada aspek lainnya yakni *retain*, alangkah baiknya jika perusahaan dapat lebih memotivasi karyawannya melalui perilaku, sikap dari atasan ke bawahan dan tetap memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Pada aspek yang ketiga yakni *developing*, perihal *external training* di mana hal ini juga berpengaruh dalam mengembangkan talenta karyawan. Oleh sebab itu, alangkah baiknya jika perusahaan mengadakan *external training* kepada karyawan yang belum mendapatkannya dengan tetap sesuai pada ketentuan yang berlaku.

Guna meningkatkan implementasi *Knowledge Management* yang ada yakni pada aspek *knowledge capture*, alangkah baiknya jika perusahaan dapat mengadakan studi banding kepada karyawan yang belum mendapatkannya dengan tetap sesuai pada ketentuan yang berlaku guna meningkatkan *knowledge* yang dimiliki oleh karyawan.

5.2.2. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu, bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat terus mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini terkait variabel *Talent Management* dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan.