

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT XY, Manajemen talenta, Motivasi kerja dan Kinerja di PT XY dikategorikan dengan kriteria baik.
2. Terdapat pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,608 atau 60,8% sedangkan sisanya 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji hipotesis Manajemen talenta secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Berdasarkan uji hipotesis terdapat pengaruh simultan antara Manajemen talenta dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh manajemen talenta dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT XY, maka penulis mengajukan saran :

1. Manajemen talenta dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 60,8% artinya penerapan manajemen talenta dan peningkatan motivasi kerja sangat penting dilaksanakan oleh PT XY untuk meningkatkan kinerjanya, manajemen talenta adalah sebuah proses yang menitikberatkan pada persiapan karyawan baru untuk dapat bekerja dan meningkatkan kemampuannya dan mengembangkan karyawan yang sudah ada dengan melaksanakan pelatihan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, motivasi kerja penting dilaksanakan untuk meningkatkan rasa loyal terhadap perusahaan, dan meningkatkan kinerja.
2. Jenjang karir dan peningkatan kemampuan karyawan sangat dibutuhkan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang loyal terhadap perusahaan, promosi dan jenjang karir yang jelas akan

meningkatkan motivasi kerja karyawan, dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

3. Strategi meningkatkan kesuksesan penerapan manajemen talenta, dengan skor nilai terendah ada pada dimensi *Acceleration development program* dengan indikator mempertahankan talenta memiliki skor yang rendah diantara indikator lainnya, hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi dalam hal mempertahankan talenta.

Strategi meningkatkan motivasi kerja yang harus menjadi acuan perusahaan berdasarkan penelitian ini adalah terdapat nilai yang sangat rendah untuk dimensi kebutuhan sosial dengan indikator kebutuhan memperluas pergaulan dengan pertanyaan hubungan dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, perusahaan harus mendorong strategi yang dapat meningkatkan kerjasama (*Team work*) dan menciptakan hubungan yang harmonis untuk sesama pekerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan.

