

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Bab IV, maka dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manajemen Talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu. variabel manajemen talenta menunjukkan bahwa dengan adanya Manajemen Talenta akan mempengaruhi kinerja pegawai, penerapan manajemen talenta yang mencakup perencanaan, seleksi dan pengembangan pegawai potensial mampu meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta efektivitas kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Kinerja Karyawan akan sangat berhasil atau memenuhi target ketika penerapan Manajemen Talenta dilaksanakan dengan baik.
2. Manajemen Talenta mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu. Implementasi manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan pegawai secara psikologis dan profesional, dengan demikian manajemen talenta merupakan strategi kunci dalam membangun keterlibatan pegawai yang berkelanjutan demi mendukung kinerja dan keberlangsungan organisasi.

3. *Employee Engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, employee engagement merupakan faktor strategis yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.
4. Manajemen Talenta mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu yang dimediasi oleh *Employee Engagement*. Manajemen talenta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui mediasi *employee engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan talenta yang efektif tidak hanya mendorong peningkatan kinerja secara langsung, tetapi juga memperkuat keterlibatan karyawan yang pada akhirnya turut meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Analisis mediasi mengindikasikan bahwa employee engagement secara signifikan menjadi perantara dalam hubungan antara manajemen talenta dan kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Sehubungan dengan dominanya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh Manajemen Talenta terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Manajemen Talenta, dengan cara lebih meningkatkan indikator Manajemen Talenta yang masih belum tinggi (*mean* cukup tinggi), yaitu dengan cara pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu dapat lebih menumbuhkan sikap percaya diri, serta lebih mendorong keterlibatan dan inisiatif karyawan dalam mencapai sasaran hasil pekerjaan dan Pegawai

Kepolisian Daerah Bengkulu selalu mendistribusikan pekerjaan dan mendorong setiap anggota tim agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan demikian, maka *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai Kepolisian Daerah Bengkulu akan lebih meningkat lagi.

2. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, maka dapat menambah variabel Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, *Servant Leadership* yang dapat meningkatkan *Employee Engagement* dan Kinerja Pegawai.

5.3 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini melengkapi berbagai kajian teori yang mengungkapkan keterkaitan antara Manajemen Talenta dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis data dan pengujian antar variabel ditemukan bahwa Manajemen Talenta dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dengan *employee engagement* berperan sebagai mediasi dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan beberapa implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kepolisian Daerah Bengkulu khususnya di institusi Polri.

1. Manajemen Talenta : Organisasi perlu merancang dan menerapkan program manajemen talenta yang sistematis dan terstruktur, mulai dari identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, hingga retensi pegawai unggul, karena terbukti dapat meningkatkan kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

2. *Employee engagement* : Tingkat keterlibatan pegawai (*employee engagement*) terbukti memediasi hubungan antara manajemen talenta dan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan, seperti memberikan kesempatan pengembangan karier, pengakuan atas kinerja, dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan.
3. Kinerja Pegawai : Program pelatihan, *coaching*, dan *mentoring* bukan hanya berfungsi untuk peningkatan kompetensi, tetapi juga memperkuat rasa keterlibatan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja.
4. Dari penelitian ini dengan optimalnya pengelolaan manajemen talenta dan tingginya keterlibatan kerja pegawai Kepolisian akan berkontribusi pada peningkatan kinerja personel, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap mutu pelayanan publik, profesionalisme institusi kepolisian, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap aparat penegak hukum.
5. Hasil ini dapat menjadi dasar bagi pembuat kebijakan di organisasi untuk memfokuskan pengembangan SDM pada aspek manajemen talenta, serta memastikan bahwa setiap program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi.