

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasna yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap gaya kepemimpinan.
2. Manajemen talenta memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Gaya kepemimpinan dapat memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara manajemen talenta terhadap Kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Menggunakan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif

Penelitian ini bisa menggunakan kombinasi antara metode kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dapat memberikan data yang lebih luas dan terukur tentang hubungan antara manajemen talenta, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Sementara itu, pendekatan kualitatif akan memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan dan bagaimana mereka merasakan dampaknya terhadap pengelolaan talenta dan kinerja.

2. Mengeksplorasi Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Penelitian selanjutnya dapat memperdalam jenis-jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. PLN ULP Batu Raja, dan bagaimana masing-masing gaya kepemimpinan tersebut berinteraksi dengan kebijakan manajemen talenta. Misalnya, apakah gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada gaya kepemimpinan otoriter dalam memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai?

3. Fokus pada Dimensi Manajemen Talenta

Manajemen talenta mencakup banyak dimensi, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi pegawai. Penelitian ini bisa lebih fokus pada dimensi tertentu untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, misalnya dengan menganalisis lebih dalam tentang pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan perusahaan.

4. Menganalisis Faktor Kontekstual dan Budaya Perusahaan

Selain gaya kepemimpinan, faktor kontekstual seperti budaya perusahaan dan lingkungan kerja juga dapat memainkan peran dalam memediasi pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bisa mempertimbangkan bagaimana budaya kerja di PT. PLN ULP Batu Raja mendukung atau menghambat pengembangan karyawan.

5. Mempertimbangkan Dampak Jangka Panjang

Penelitian ini dapat memperhatikan dampak jangka panjang dari manajemen talenta terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi perkembangan karier karyawan dalam waktu yang lebih panjang.

6. Melibatkan Semua Level Manajemen dan Pegawai

Peneliti selanjutnya dapat melibatkan semua level manajerial (dari manajer puncak hingga manajer lini pertama) serta pegawai. Hal ini akan membantu mengidentifikasi perbedaan persepsi antara manajer dan pegawai dalam hal gaya kepemimpinan dan pengelolaan talenta.

7. Menganalisis Hubungan dengan Kinerja Organisasi

Selain fokus pada kinerja individu, penelitian ini juga bisa mengeksplorasi hubungan antara kinerja pegawai yang meningkat melalui manajemen talenta dan gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini akan memberikan wawasan tentang bagaimana pengelolaan talenta secara keseluruhan mendukung pencapaian tujuan strategis PT. PLN.