

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan di Biro Umum Kementerian Keuangan, untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji mean pada penelitian ini, diketahui bahwa meski terdapat perbedaan nilai rata – rata kompetensi manajerial pada atasan laki – laki dan perempuan, namun nilai rata – rata menunjukkan persepsi pegawai terhadap atasan laki – laki dan perempuan berada pada kategori Baik – Sangat Baik. Untuk atasan laki – laki, nilai tertinggi berada pada kompetensi manajerial pengambilan keputusan level 2 dengan nilai rata - rata 6,28, sedangkan nilai terendah berada pada kompetensi manajerial orientasi pada hasil level 2 dengan nilai rata – rata 5,38. Untuk atasan perempuan, nilai tertinggi berada pada kompetensi manajerial integritas level 2 dengan nilai rata – rata 6,31 , sedangkan untuk nilai terendah berada pada kompetensi manajerial orientasi pada hasil level 3 dengan nilai rata – rata 5,34.
- 2) Berdasarkan uji beda yang dilakukan dengan Uji Wilcoxon didapatkan bahwa untuk kompetensi manajerial komunikasi level 3 terdapat perbedaan yang signifikan antara atasan laki – laki dan perempuan. Selain kompetensi komunikasi level 3, tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi manajerial laki – laki dan perempuan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, beberapa saran/rekomendasi yang sekiranya dapat diberikan peneliti yang mungkin dapat menjadi pertimbangan pemangku kebijakan di Biro Umum:

1. Pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi terkait manajemen talenta. Monitoring dan evaluasi yang dilakukan tidak hanya sekedar mengevaluasi tiap tahapan pelaksanaan manajemen talenta, namun juga mengevaluasi dari efektivitas output manajemen talenta itu sendiri. Diantaranya yang bisa dilakukan adalah secara berkala, terutama untuk talenta yang menduduki sebuah jabatan, dilakukan penilaian 360° dengan melibatkan atasan, *peers* dan bawahan. Dari penilaian tersebut, diharapkan ketika dikemudian hari ada keluhan ketidakpuasan dari pimpinan, terdapat dokumen pendukung yang mendukung alasan ketidakpuasan tersebut. Sehingga penilaian terhadap pejabat yang bersangkutan ataupun dari sisi manajemen talenta, dapat dicari sumber permasalahannya dan dapat dilakukan perbaikan.
2. Perbaikan sistem penilaian kinerja yang perlu lebih diperhatikan. Kenyataan bahwa kompetensi teknis calon talenta hanya berdasarkan nilai SKP, menjadikan sangat pentingnya kesadaran pegawai dan organisasi akan pentingnya penyusunan kinerja. Hal ini akan memberikan dampak, bahwa hasil penilaian kinerja/SKP benar – benar mencerminkan kualitas pegawai yang bersangkutan.
3. Perbaikan pola mutasi, dari informasi yang diperoleh ditemukan bahwa mutasi sangat jarang dilakukan, sehingga pegawai pelaksana tidak banyak mendapat pengalaman kerja yang berbeda meski masa kerja di unit kerjanya telah lama. Dengan adanya program terpusat mutasi antar eselon I dan menjadikan mutasi sebagai IKI pimpinan, diharapkan hal ini membuat pegawai memiliki pengembangan diri, mengingat bahwa mutasi adalah salah satu bentuk pengembangan diri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwaruddin, A. (2006). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN BIROKRASI. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.24258/jba.v2i2.18>
- Arbi, Armawati. 2012. Psikologi dan Tabligh. Jakarta: Amzah
- Fajar, Marhaeni. 2009. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Funke, J. (2001). *Thinking & Problem Solving*. [Online]. <http://www.psychology.uni-heidelberg.de/AE/allg/>
- Idrus, M. (2009). Kompetensi Interpersonal Mahasiswa. *Unisia*, 32(72), 171–184. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol32.iss72.art5>
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS* [Preprint]. Open Science Framework. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Kirkley, J. (2003). Principles for teaching Problem Solving. Plato Learning Center. [http://www.plato.com/downloads/papers/paper\\_04.pdf](http://www.plato.com/downloads/papers/paper_04.pdf)
- Liliwari, Alo. 2011. Komunikasi Serba Ada Serba Makna. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mukhtar, U. (2018). ISU GENDER DAN UPAYA MENEGAKKAN KEADILAN SOSIAL. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 2(01), Article 01. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/pendidikan/article/view/1340>
- Nakin, J. B. N. (2003). Creativity and Divergent Thinking in Geometry Education. Disertasi University of South Africa. [http://www.plato.com/downloads/papers/paper\\_04.pdf](http://www.plato.com/downloads/papers/paper_04.pdf)
- Sobur, Alex. 2009. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ronny Kountur. (2005). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Schiau Loana, 2016. *Humor, Loneliness and Interpersonal Communication: A Quantitative Study of Romanian Older Adults*, Romania, National University of Political Studies and Public Administration.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

- Suryadi, Ace dan Idris, Ecep, *Kesetaraan Gender*, Bandung: Genesindo, 2010
- Tangkudung, J. P. M. (2014). PROSES ADAPTASI MENURUT JENIS KELAMIN DALAM MENUNJANG STUDI MAHASISWA FISIP UNIVERSITAS SAM RATULANGI. *ACTA DIURNA KOMUNIKASI*, 3(4), Article 4.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6225>
- Widi R. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian epidemiologi kedokteran gigi. *J.K.G Unej*. 2011; 8 (1): 27-34.
- Wirawan Sarwono, Sarlito. 2014. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A