

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran skor rata-rata persepsi populasi variabel kompetensi sumber daya manusia (X1) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 94,5%. Variabel kemampuan pemanfaatan teknologi informasi (X2) termasuk dalam kategorikan baik dengan skor rata-rata 95%, dan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam kategorikan sangat baik dengan skor rata-rata 93%
2. Hasil (uji t) menunjukkan variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.
3. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.749 atau 74,9 % menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan

teknologi informasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini, misalnya: gaya kepemimpinan atasan, komunikasi, lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, keterampilan, pelatihan, dan lain-lain.

B. Saran

Sesuai hasil kesimpulan yang dikemukakan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Kecamatan Oebobo Kota Kupang hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan pemanfaatan teknologi informasi dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam organisasi guna terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas di dalam organisasi.
2. Lembaga harus memberikan pelatihan-pelatihan agar pegawai Kecamatan memiliki cukup kemampuan yang diharapkan dalam rangka peningkatan *skill* yang baik.
3. Lembaga harus memfasilitasi perangkat dalam melakukan pekerjaan pegawainya dengan teknologi yang diperlukan dan melatih agar mampu mengoperasikannya dengan baik.
4. Kinerja lembaga dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan membekali pengetahuan yang cukup dan baik dengan teknologi sehingga pelayanan dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung
PT Remaja Rosdakarya
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan
kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1.
Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta:
Deepublish, September 2014.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.
Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2009. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “.
Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani . (2011) .Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia
Yogyakarta : Penerbit BPFE Anggota IKAPI
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta:
PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit
Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT
Rajagrafindo Persada

- Kamarudin Sastradipoera (2005 Mencari Makna di Balik Penulisan Skripsi, Tesis, dan di sertasi. Bandung. Kappa-sigma.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Miarso, 2007. *Menyemai benih teknologi pendidikan*. Jakarta: Pustekom Diknas.
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesi
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Riduwan 2004. *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*, Alfabeta: Bandung.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudaryanto. 2003. Teori dan Praktik Analisa Wacana. Yogyakarta: Duta Wacana University Press.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sudarmanto, SIP, Msi (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto, J, 2004, Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi “Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.”* PT RajaGrafindo Persada

JURNAL

Andi (2019) . “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan,Kebudayaan,Pemuda dan Olahraga kabupaten Mamuju Utara”

Bela (2013) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual pada kantor Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri.

Indriantoro, N. (2000). “Pengaruh komputer anxiety terhadap keahlian dosen dalam penggunaan computer”, Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, Volume 4, Nomor 2, Desember 2000.

Jumaili, Salman. 2005. “Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual”. Kumpulan Materi Simposium Nasional Akutansi VIII. Solo 15-16 September.

Khoirul (2004) Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi ,Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi dan Kepercayaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual (Studi kasus pada bank BPR di Kabupaten Karanganyar).

Namira (2015) Skripsi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah kabupaten Sidenreng Rappang.

Nabila Zubaidi, Dwi Cahyono, Astrid Maharani (2019) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan

Pramudiart (2015) pengaruh Kompetensi Sumber Daya manusia, Pemanfaatan teknologi Informasi, Dan sistem Pengendalian Intern Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Entitas akuntansi pemerintah daerah (Studi Persepsi Pegawai SKPD di Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal)

Purwanti (2013) Kinerja pegawai Di Kantor Desa PAL IX Kecamatan sungai Kakap Kabupaten Kuburaya.

Sapartiningsih, Dwi dkk. 2018. “Analisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Partisipasi Anggaran dan Pengawasan Terhadap Akuntabilitas Dana Desa”. Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi. 14(1): 100-114.

Tjhai Fung Jin. 2003. “ Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik”. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. 5(1):1 – 26.

Tarjo (2020) “Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja aparatur desa”.

Viane (2016) Penerapan Komputarisasi Meningkatkan Efektivitas Pelayanan di Kecamatan Tumbang Titi

WEBSITE

<https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3245/8/BAB%20II.pdf>

<http://digilib.unimed.ac.id/2807/5/061188130017%20Bab%20I.pdf>

<https://text-id.123dok.com/document/7q04jlz6-kompetensi-sumber-daya-manusia.html>

[https://adoc.pub/bab-ii-kerangka-teori-pengertian-kompetensi-sumber-daya-manu.html#:~:text=McAshan%20\(dalam%20Sudarmanto%2C%202009%3A.afeksi%2C%20dan%20perilaku%20psikomotorik%20tertentu.&text=perilaku%20yang%20dapat%20diprediksi%20pada%20berbagai%20keadaan%20tugas%20pekerjaan.](https://adoc.pub/bab-ii-kerangka-teori-pengertian-kompetensi-sumber-daya-manu.html#:~:text=McAshan%20(dalam%20Sudarmanto%2C%202009%3A.afeksi%2C%20dan%20perilaku%20psikomotorik%20tertentu.&text=perilaku%20yang%20dapat%20diprediksi%20pada%20berbagai%20keadaan%20tugas%20pekerjaan.)

<https://text-id.123dok.com/document/7q04jlz6-kompetensi-sumber-daya-manusia.html>

<https://media.neliti.com/media/publications/145220-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>

<https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2014/jiunkpe-is-s1-2014-31409231-28999-kompensasi-chapter2.pdf>

<https://text-id.123dok.com/document/7q04jlz6-kompetensi-sumber-daya-manusia.html>

<http://repository.unsada.ac.id/864/3/BAB%20II.pdf>

<https://anzdoc.com/download/bab-ii-kerangka-teori-pengertian-kompetensi-sumber-daya-manu.html>

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/1751/5/151801114_file%205.pdf

[https://www.wiwiaoqutiat.com/2017/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html#:~:text=Menurut%20Zwe1%20dalam%20Wibowo%20\(2010,dirinya%20sendiri%20dan%20orang%20lain.](https://www.wiwiaoqutiat.com/2017/01/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html#:~:text=Menurut%20Zwe1%20dalam%20Wibowo%20(2010,dirinya%20sendiri%20dan%20orang%20lain.)

<http://repository.unpas.ac.id/27625/5/BAB%20II%20FIX.pdf>

http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB%20II_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf

<http://repository.unwira.ac.id/1215/4/BAB%20III.pdf>

<http://repository.untag-sby.ac.id/403/6/BAB%203.pdf>

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMAJM/article/download/22020/13630>

Teknologi.id, Diakses pada 30 Januari 2020

<http://digilib.uinsby.ac.id/1534/5/Bab%202.pdf>

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/08/definisi-pengertian-teknologi-menurut-ahli.html>

<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11475/F.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y#:~:text=Kemudian%20TI%20menurut%20Lucas%20dalam,mengambil%2C%20memanipulasi%20dan%20menampilkan%20data.>

<https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/JMS>