

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan berlandaskan teori yang berkaitan dengan pengaruh sistem informasi pembangunan dan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta, berikut merupakan rangkuman dari seluruh hasil penelitian ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi pembangunan berada dikategori sangat tinggi dengan indikator tertinggi yaitu kualitas sistem dan indikator terendah yaitu kepuasan pengguna. Lalu variabel kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pun ada dalam kategori tinggi dengan indikator tertinggi ada pada sikap kerja dan indikator terendah yaitu pengetahuan. Selain itu, variabel kinerja pegawai juga berada pada kategori tinggi dengan indikator tertinggi ada pada kuantitas pekerjaan dan indikator terendah yaitu kualitas pekerjaan
2. Sistem informasi pembangunan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Purwakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman sistem informasi pembangunan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.
3. Kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Purwakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.
4. Sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Purwakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemahaman sistem informasi pembangunan dan semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

### 1. Saran Terkait Temuan Penelitian

- a. Berdasarkan deskripsi variabel sistem informasi pembangunan menunjukkan bahwa skor terendah ada pada indikator kepuasan pengguna, berkaitan dengan kurangnya kepuasan pengguna dan kesenangannya dalam layanan sistem informasi pembangunan ini. Sebaiknya pemerintah harus memberikan sosialisasi dan pelatihan kepada penggunaan sistem dengan jelas dan sedetail mungkin, agar memudahkan para pengguna dalam menjalankan tupoksinya masing-masing yang akan menghasilkan *output* secara maksimal.
- b. Berdasarkan deskripsi variabel kompetensi sumber daya manusia skor terendah ada pada indikator pengetahuan, berkaitan dengan kurangnya memberikan penjelasan dengan baik kepada pimpinan tentang informasi yang dibutuhkan. Maka dari itu sebaiknya pemerintah maupun kepala perangkat daerah bisa melakukan bimbingan teknis ataupun memberikan pelatihan yang bermanfaat bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan pemerintahpun harus memastikan agar perangkat daerah dapat mencapai tujuan-tujuan strategisnya dengan memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan perangkat daerah secara kuantitas maupun kualitas. Pengelolaan aspek manajemen sumber daya manusia dalam perangkat daerah dapat dikelola dan dilaksanakan dengan optimal.
- c. Berdasarkan deskripsi variabel kinerja pegawai skor terendah ada pada indikator kualitas pekerjaan, berkaitan dengan pegawai yang kurang mampu menghasilkan pekerjaan diatas rata-rata, kepala daerah beserta kepala perangkat daerah perlu menetapkan kualitas akhir atau tujuan yang lebih spesifik agar memudahkan pegawai dalam memahami dalam menjalankan kepekerjaan.

### 2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Menggunakan sampel dengan ukuran sampel yang lebih besar agar data yang dihasilkan lebih optimal.

- b. Menggunakan alat analisis lainnya yang dapat menjawab fenomena masalah dengan lebih spesifik serta terperinci dan mendalam.
  - c. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang berkaitan yang mungkin juga memengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan/Kelemahan Penelitian
- a. Penelitian ini hanya pada satu waktu sehingga ada kemungkinan perilaku individu yang cepat berubah dari waktu ke waktu serta dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.