

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuji:

1. Kompetensi ( $X^1$ ) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi ( $Z$ ), dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel *Coefficient* model I.
2. Pemanfaatan teknologi informasi ( $X^2$ ) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi ( $Z$ ), dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel *Coefficient* model I.
3. Kompetensi ( $X^1$ ) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja ( $Y$ ), dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel *Coefficient* model II.
4. Pemanfaatan teknologi informasi ( $X^2$ ) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ), dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel *Coefficient* model II.
5. Motivasi ( $Z$ ) berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja ( $Y$ ), dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel *Coefficient* model II.
6. Kompetensi ( $X^1$ ) berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ), dibuktikan dengan hasil uji sobel pada model struktur I.
7. Pemanfaatan teknologi informasi ( $X^2$ ) berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ), dibuktikan dengan hasil uji sobel pada model struktur II.

## 5.2. Kekurangan Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel intervening yang digunakan adalah motivasi. Namun, untuk menghindari kesan sebagai intervening semu, pendekatan yang lebih tepat dapat dilakukan dengan menjadikan pemanfaatan teknologi informasi sebagai variabel intervening, sedangkan motivasi dialihkan menjadi variabel bebas. Perubahan ini bertujuan memperjelas hubungan kausalitas antar variabel dan meningkatkan validitas model penelitian.

## 5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat menjadi masukan sebagai berikut:

1. Disarankan agar kompetensi personel mendapat perhatian khusus dan dikelola secara optimal. Diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi melalui evaluasi kinerja dan kondisi di lapangan, serta merancang pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan personel.
2. Disarankan agar penunjukan personel sebagai operator aplikasi dilakukan secara proporsional dengan mempertimbangkan kondisi personel di lapangan. Diawali dengan melakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja personel untuk memastikan bahwa penambahan tugas sesuai dengan kapasitas masing-masing.
3. Disarankan agar mengimplementasikan sistem pemberian *reward and punishment* secara konsisten. Sistem ini dimulai dengan menetapkan kriteria yang jelas untuk penghargaan dan sanksi, baik materiil (seperti bonus) maupun non-materiil (seperti pujian atau promosi jabatan).