

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh, mengenai analisis pengaruh sumberdaya yang unik, pemakaian teknologi, kepemimpinan dan penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung sumberdaya yang unik terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 3.466 lebih besar dari Z-tabel ($3.466 > 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sumberdaya yang unik maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung pemakaian teknologi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 2.687 lebih besar dari Z-tabel ($2.687 > 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemakaian teknologi maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai.
3. Tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 0.412 lebih kecil dari Z-tabel ($0.412 < 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa belum tentu semakin baik kepemimpinan dapat meningkatkan peningkatan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh langsung penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 3.089 lebih besar dari Z-tabel ($3.089 > 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan efisiensi maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja pegawai.

5. Tidak terdapat pengaruh sumberdaya yang unik yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap peningkatan kinerja. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 0.359 lebih kecil dari Z-tabel ($0.359 < 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat melemahkan hubungan antara keduanya.
6. Tidak terdapat pengaruh pemakaian teknologi yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 2.517 lebih besar dari Z-tabel ($2.517 > 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat berpengaruh hubungan antara keduanya.
7. Terdapat pengaruh kepemimpinan yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 1.935 lebih besar dari Z-tabel ($1.935 > 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat menguatkan hubungan antara keduanya namun masih menyebabkan adanya tidak ada pengaruh diantara keduanya.
8. Terdapat pengaruh penerapan efisiensi yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai Z-statistik sebesar 1.254 lebih kecil dari Z-tabel ($1.254 < 1.971$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat melemahkan hubungan antara keduanya namun masih menyebabkan adanya tidak ada pengaruh diantara keduanya.

5.2 Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa umur pegawai tidak dapat memoderasi dengan baik semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel moderating lain yang dapat meningkatkan hubungan antara sumberdaya yang unik, pemakaian teknologi, kepemimpinan dan penerapan efisiensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.