

## BAB V

### PENUTUP

#### 1.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka beberapa simpulan yang dapat ditarik yaitu sebagai berikut:

- 1 Penyetaraan jabatan, kepemimpinan, sistem kerja, dan *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Kementerian PANRB yang ditunjukkan dengan koefisien pengaruh positif dan P Value dibawah 0,05.
- 2 Pengaruh positif dan signifikan penyetaraan jabatan, kepemimpinan, sistem kerja, dan LMX terhadap kinerja PNS Kementerian PANRB juga didukung dengan hasil analisis indeks jawaban responden yang menunjukkan kategori tinggi. Hasil analisis indeks jawaban responden meliputi variabel penyetaraan jabatan dengan indikator jenis jabatan, variabel kepemimpinan dengan indikator kompetensi pemimpin, variabel sistem kerja dengan indikator lingkungan sistem kerja, dan variabel *leader member exchange* dengan indikator rasa hormat professional.
- 3 Teknologi informasi memoderasi pengaruh positif bagi penyetaraan jabatan dan sistem kerja terhadap Kinerja PNS Kementerian PANRB yang ditunjukkan dengan nilai P Value di bawah 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa penggunaan teknologi informasi dapat mempengaruhi proses penyetaraan jabatan dan pelaksanaan sistem kerja di lingkungan Kementerian PANRB. Hal tersebut juga didukung dengan hasil analisis indeks jawaban responden yang tinggi dengan indikator kecanggihan. Pernyataan responden terhadap indikator

kecanggihan sebagai indikator dominan pada sistem informasi menunjukkan bahwa kecanggihan teknologi membantu meningkatkan kinerja pegawai, kecanggihan teknologi informasi dapat mempengaruhi penyetaraan jabatan dalam percepatan proses administrasi dan penyesuaian data pelaksanaan penyetaraan jabatan dan sistem kerja dari tata cara kerja dan prosedur kerja yang efektif dan efisien. Sehingga berdasarkan hal tersebut diketahui bahwa teknologi informasi memperkuat pengaruh penyetaraan jabatan dan sistem kerja terhadap kinerja pegawai.

- 4 Teknologi informasi tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan dan *leader member exchange* terhadap kinerja PNS Kementerian PANRB yang ditunjukkan dengan nilai P Value di atas 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan dan *leader member exchange* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kementerian PANRB. Teknologi informasi yang tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak meningkatkan ataupun menurunkan pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan teknologi infomasi yang tidak memoderasi pengaruh *leader member exchange* terhadap kinerja pegawai di Kementerian PANRB karena *leader member exchange* tidak selalu dapat dicapai melalui pemanfaatan teknologi informasi melainkan melalui interaksi secara langsung.

## 1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

## 1. Bagi Kementerian PANRB

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kerja menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk memaksimalkan kinerja pegawai, Kementerian PANRB disarankan untuk memfokuskan perhatian sistem kerja melalui peningkatan efektivitas, penyempurnaan lingkungan sistem kerja, dan penyempurnaan standar operasional. Selain berfokus pada sistem kerja, Kementerian PANRB juga disarankan tetap memperhatikan proses penyetaraan jabatan, kepemimpinan, dan *leader member exchange* yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta teknologi informasi yang dapat memperkuat pengaruh positif dari penyetaraan jabatan dan sistem kerja. Adapun beberapa bentuk saran tersebut yaitu:..

### a. Penyetaraan Jabatan:

- 1) Kementerian PANRB, penting untuk terus mengembangkan dan memperbaiki sistem penyetaraan jabatan untuk mempercepat proses administrasi dan memastikan keakuratan data.
- 2) Perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap indikator-indikator penyetaraan jabatan, terutama jenis jabatan, untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya terhadap kinerja pegawai.

### b. Kepemimpinan:

- 1) Peningkatan kualitas kepemimpinan di Kementerian PANRB melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi pemimpin yang berkelanjutan bagi para pemimpin di semua tingkatan organisasi.

2) Pemimpin di Kementerian PANRB harus mampu menunjukkan perhatian dan penghargaan terhadap kinerja pegawai sebagai upaya untuk memperkuat kualitas hubungan *LMX*.

c. Sistem Kerja:

- 1) Peningkatan sistem kerja di Kementerian PANRB, dapat dilakukan melalui peningkatan kapasitas teknologi informasi yang dapat mendukung kinerja pegawai.
- 2) Kementerian PANRB perlu melakukan evaluasi terhadap standar operasional yang diselaraskan dengan kebutuhan saat ini dengan mengoptimalkan teknologi informasi.

d. *LMX*

- 1) Membangun budaya kerja yang mendorong kedekatan antara pimpinan dan pegawai di Kementerian PANRB.
- 2) Para pemimpin harus terus menunjukkan rasa hormat profesional dan apresiasi terhadap kinerja pegawai sebagai upaya untuk memperkuat *LMX*.
- 3) Pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi dan kepemimpinan interpersonal dapat membantu memperbaiki kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota tim.

e. Teknologi Informasi:

- 1) Perlu dilakukan evaluasi yang terus-menerus untuk memastikan kecanggihan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

- 2) Investasi dalam infrastruktur teknologi informasi harus ditingkatkan untuk mendukung keberhasilan implementasi teknologi.
- 3) Pelatihan dan pendidikan tentang pemanfaatan teknologi informasi harus terus diberikan kepada pegawai untuk memastikan mereka mampu memanfaatkan teknologi secara efektif dan efisien.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yaitu hanya berfokus pada enam variabel (satu variabel terikat, satu variabel moderasi, dan empat variabel bebas), lokasi penelitian yang masih terbatas pada satu Kementerian, dan menggunakan model penelitian yang cukup sederhana. Sehingga berdasarkan hal tersebut, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai seperti motivasi, kompensasi, kompleksitas kerja, dan faktor lainnya. Selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian pada lokasi yang lebih luas seperti cakupan beberapa Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Terakhir, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks, seperti melibatkan lebih banyak variabel bebas, variabel moderasi, atau variabel terikat sehingga model penelitian menjadi semakin lengkap dan hasilnya lebih komprehensif.