

## BAB 6 KESIMPULAN, SARAN DAN REKOMENDASI

### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan rumusan masalah penelitian yaitu terdapat atau tidaknya pengaruh Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum baik secara sendiri – sendiri maupun bersama – sama, yang pada akhirnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif Keterampilan Teknologi Informasi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Hal ini di tunjukkan dengan persamaan regresi sederhana linier yaitu  $\hat{Y} = 23.911 + 0.577x$ . Berarti bahwa ada peningkatan satu satuan skor Keterampilan Teknologi Informasi untuk setiap peningkatan sebesar 0.522 satuan skor pada konstanta 23.911. Koefisien korelasi sebesar  $r_{yx1} = 0.636$ , menandakan adanya hubungan kuat antara Keterampilan Teknologi Informasi dengan Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Dan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.397$  yang berarti adanya kontribusi sebesar 39.7 % variasi Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum di tentukan oleh Keterampilan Teknologi Informasi.
2. Terdapat pula pengaruh positif Kecerdasan Emosi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Di tunjukkan pada persamaan regresi linier sederhana yaitu  $\hat{Y} = 22.545 + 0.482x$ , berarti untuk satu satuan skor peningkatan Kecerdasan Emosi akan meningkatkan sebesar 0.482 satuan skor pada konstanta 22.545. Koefisien korelasi sebesar  $r_{yx2} = 0.571$ , berarti adanya hubungan kuat antara

Kecerdasan Emosi dengan Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.318$ , yang berarti adanya kontribusi sebesar 31.8 % Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum di tentukan oleh Kecerdasan Emosi.

3. Kemudian terdapat pula pengaruh positif Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi terhadap Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Di tunjukkan pada persamaan regresi linier berganda yaitu  $\hat{Y} = 10.044(X3)^{1.111}$ , yang berarti secara bersama – sama pada peningkatan satu skor satuan Keterampilan Teknologi Informasi akan meningkatkan sebesar 0.456 skor satuan dan pada peningkatan satu skor satuan Kecerdasan Emosi akan meningkatkan sebesar 1.111 satuan skor pada konstanta 10.044. Koefisien korelasi sebesar  $R = 0.742$ , berarti adanya hubungan kuat antara Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi secara bersama – sama dengan Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum. Koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0.545$  atau terdapat kontribusi sebesar 54.5 % Daya Saing Pegawai Negeri Sipil dalam implementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum di tentukan oleh Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi secara bersama – sama.

Kemudian dari hal – hal tersebut di atas dapat di peroleh peringkat kekuatan hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu peringkat pertama adalah variabel Keterampilan Teknologi Informasi, peringkat kedua adalah variabel Kecerdasan Emosi. Dan pengaruh dari masing – masing variabel yaitu Keterampilan Teknologi Informasi adalah sebesar 39.7 % , Kecerdasan Emosi adalah sebesar 31.8 % dan secara bersama adalah sebesar 54.5 % , sehingga

sisanya adalah sebesar 45.5 % di pengaruhi oleh variabel – variabel bebas lainnya yang tidak di teliti yaitu komunikasi, profesionalisme kerja, budaya kerja, motivasi, kreatifitas, dan sebagainya.

## 6.2 Saran

Berdasarkan data penelitian, diskusi dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat di pertimbangkan menyangkut Daya Saing Pegawai Negeri Sipil, Keterampilan Teknologi Informasi dan Kecerdasan Emosi dalam mengimplementasi sistem *e – Procurement* pada proses pelelangan barang/jasa di Departemen Pekerjaan Umum, antara lain:

1. Departemen Pekerjaan Umum sebaiknya memberikan anggaran yang lebih untuk pengembangan sumber daya manusia yang di alokasikan pada program – program pelatihan maupun sosialisasi secara rutin untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan dari setiap individu agar lebih berdaya saing.
2. Mempersiapkan kesempatan yang lebih banyak bagi para Pegawai Negeri Sipil-nya untuk mengikuti pendidikan formal lebih tinggi agar mampu bertahan untuk menghadapi kemajuan pasar persaingan global.
3. Penyediaan sarana dan prasarana teknologi yang lebih memadai khususnya sebagai penunjang sistem *e – Procurement* sehingga implementasi sistem *e – Procurement* dapat berjalan dengan lancar.
4. Mengimplementasikan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai prosedur standar agar berjalan dengan efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## 6.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang sudah di laksanakan, telah di temukan beberapa hal yang dapat menjadi diskusi serta saran – saran yang telah di sebutkan, namun agar dapat terealisasikan dengan baik ada beberapa rekomendasi yang dapat menjadi masukan bagi pihak yang berkaitan, dalam hal ini Departemen Pekerjaan Umum (Ditjen Cipta Karya). Rekomendasi – rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Di rekomendasikan agar melaksanakan evaluasi kinerja dengan menggunakan *SWOT Analysis*, secara keseluruhan (organisasi dan individu) guna meningkatkan pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai lingkup organisasi dan potensi kerja individu.
2. Agar di laksanakan evaluasi *job recruitment* secara efektif dan efisien dengan proses seperti *job analysis*, *candidate criteria* dan menyiapkan *shortlist* sesuai dengan lowongan pekerjaan maupun lowongan jabatan yang di butuhkan agar potensi dan kompetensi sesuai dengan latar belakang, pengalaman, keterampilan dan keahlian yang di miliki.
3. Agar mengadakan tes psikologi, tes potensial serta *English Proficiency Test* secara berkala yang berlaku untuk seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil maupun yang sudah di angkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

