

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Tingkat sistem informasi sumber daya manusia berada pada kategori tinggi, tingkat kompetensi pegawai berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Kinerja unggul pegawai berada pada kategori tinggi.
2. Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja berada dikategori cukup kuat. Artinya, jika sistem informasi sumber daya manusia ditingkatkan maka motivasi kerja juga meningkat.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja berada dikategori cukup kuat. Artinya, jika kompetensi ditingkatkan maka motivasi kerja juga meningkat.
4. Sistem informasi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja unggul pegawai berada dikategori cukup kuat. Artinya, jika sistem informasi sumber daya manusia ditingkatkan maka kinerja unggul pegawai meningkat.
5. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja unggul pegawai berada dikategori cukup kuat. Artinya, jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja unggul pegawai meningkat.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja unggul pegawai berada dikategori cukup kuat. Artinya, jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja unggul pegawai juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dilapangan, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait dapat dijadikan masukan untuk lebih baik lagi. Berikut adalah beberapa rekomendasi diantaranya:

1. Indikator Sistem Informasi Sumber Daya Manusia yang paling rendah ialah kerahasiaan, untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Bandung Barat perlu memberikan proteksi pengamanan untuk setiap data pegawai agar lebih terjaga. Pengamanan yang diberikan dengan cara memberikan proteksi pada akun kepada setiap pegawai yang disesuaikan dengan kodefikasi setiap Dinas dalam proses login ke system Aplikasi Kinerja Aparatur (AKUR) dengan memberikan kode autentifikasi kepada setiap *smarthphone* pegawai yang terhubung dengan aplikasi tersebut.
2. Indikator Kompetensi yang paling rendah ialah konsep, untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Bandung Barat melalui setiap Dinas perlu memberikan pemahaman terhadap setiap pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap berbagai pekerjaan. Hal tersebut dapat diberikannya Diklat oleh pihak Pemerintah Daerah melalui masing-masing Dinas bersinergi dengan tugas pokok dan fungsi yang dikerjakan bagi setiap pegawai.
3. Indikator Motivasi Kerja yang paling rendah ialah kemajuan, untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Bandung Barat melalui setiap Dinas perlu memberikan apresiasi terhadap pegawai berprestasi untuk mengikuti Pendidikan dan latihan serta studi lanjut untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai agar terciptanya kemampuan daya saing yang kompetitif pada bidang pekerjaan.
4. Indikator Kinerja Unggul Pegawai yang paling rendah ialah kooperatif dan kerjasama serta pengetahuan tentang pekerjaan, untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Bandung Barat melalui setiap Dinas perlu memberikan suatu Diklat mengenai peningkatan kerja sama, koordinasi, komunikasi serta sinergitas antara setiap pegawai agar terciptanya kinerja unggul yang diharapkan.
5. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat untuk mendukung kinerja unggul pegawai yang lebih meningkat diperlukan suatu evaluasi kerja yang komprehensif berkaitan dengan sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan motivasi kerja.

6. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja unggul pegawai diharapkan dapat menambah variabel dalam penelitian sesuai dengan teori serta menambah indikator-indikator lagi sehingga pembahasan mengenai sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja unggul pegawai akan menjadi lebih luas.