

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) di Bagian Kepegawaian BAUK UPI diukur melalui lima indikator, yaitu (1) perencanaan pegawai, (2) daftar gaji, (3) seleksi dan penempatan, (4) perencanaan dan (5) pengembangan karir dan pelatihan dan pengembangan. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel SIMPEG apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan SIMPEG pada Bagian Kepegawaian BAUK UPI berada pada kategori tinggi.
2. Gambaran penilaian kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian BAUK UPI diukur melalui delapan indikator (1) kesetiaan, (2) prestasi kerja, (3) tanggung jawab, (4) ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa dan (8) kepemimpinan. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel penilaian kinerja pegawai apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan penilaian kinerja pegawai pada Bagian Kepegawaian BAUK UPI berada pada kategori tinggi.
3. Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa antara Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian atau SIMPEG (Variabel X) dengan penilaian kinerja pegawai (Variabel Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ .

Hasil Uji Korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) setelah dikonsultasikan dengan tabel dari Guilford, maka korelasi antara SIMPEG dengan penilaian kinerja pegawai berada dalam kategori sedang atau cukup.

## B. Saran

Pada bagian ini, penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang berhubungan dengan SIMPEG serta penilaian kinerja pegawai sebagai sumbangan pemikiran dari penulis. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, SIMPEG dilihat dari indikator pelatihan dan pengembangan di Bagian Kepegawaian BAUK UPI memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lain. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat dibutuhkan para pegawai guna meningkatkan kualitas kerjanya. Pimpinan dapat mengidentifikasi pegawai yang membutuhkan pelatihan melalui data yang ada pada SIMPEG.
2. Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian, penilaian kinerja pegawai dilihat dari indikator kepemimpinan memiliki skor rata-rata paling rendah dibanding indikator lain. Oleh karena itu diperlukan *training* atau pelatihan motivasi bagi para pegawai, agar timbul rasa percaya diri pada saat bekerja, terutama dalam mengemukakan pendapat dan pengambilan keputusan dengan tepat