BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis secara bertahap dan dengan menggunakan metode berorientasi objek dan dengan pengembangan sistem metode *prototype*, sehingga menghasilkan sistem informasi kepegawaiann dengan mencangkup absensi , penilaian kinerja dan penggajian pegawai, maka dapat disimpukan bahwa :

1. Sistem informasi absensi, penilaian kinerja, dan penggajian ini pada modul absensi dibuat sebagai pengganti sistem absensi yang sedang berjalan dalam perusahaan Cv. Pradha Catering & Decoration Service yang masih menggunakan mesin *check-lock* dan ditulis dengan tangan.
2. Sistem informasi ini dibuat terintegrasi dengan *database* dengan tujuan diharapkan dapat mempermudah untuk proses penyimpanan data dan pembuatan laporan absensi, penilaian kinerja, dan penggajian pegawai.
3. Sistem informasi ini juga diharapkan dapat membantu dalam pembuatan laporan agar efektif dan efisien.
4. Sistem absensi, penilaian kinerja, dan penggajian ini juga diharapkan dapat membantu pembuatan slip gaji pegawai sebagai tanda bukti penerimaan gaji kepada saat penggajian yang sebelumnya diperusahaan tersebut tidak mengikutsertakan slip gaji saat penggajian pegawai berlangsung.

5.2. Saran

Berdasarkan dari proses pengembangan yang telah dibangun, saran yang dapat diusulkan yaitu sebagai berikut :

1. Aplikasi yang dibuat ini dapat dikembangkan kembali untuk semua bidang di Cv. Pradha Catering & Decoration Service
2. Pada Modul Penilaian Kinerja dan penggajian ini dapat dikembangkan lebih baik lagi seperti menambahkan surat peringatan bagi pegawai.
3. Pemberian SP (Surat Peringatan) pertama akan diberikan dalam waktu 1 bulan setelah penerimaan laporan kinerja diberikan kepada pegawai yang bersangkutan, SP (Surat Peringatan) kedua akan diberikan kembali pada saat penerimaan laporan kinerja berikutnya jika hasil dari penilaian kinerja tidak ada perubahan, dan SP (Surat Peringatan) ketiga pun akan diberikan pada saat laporan penilaian dibulan selanjutnya dan jika masih tidak ada perubahan dalam penilaian kinerja, pimpinan berhak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada si pegawai.