

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Efektivitas pengembangan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi dapat dikatakan cukup efektif, hal ini terlihat dari analisis deskriptif tentang pengembangan pegawai pada jawaban responden variabel X ada pada kriteria cukup efektif. Ukuran dengan kriteria efektif terdapat pada indikator tujuan pengembangan, yaitu keterampilan kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan, rasa tanggung jawab pegawai setelah mengikuti pengembangan dan kecakapan kerja pegawai setelah mengikuti pengembangan.
- 2) Tingkat prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemkot Cimahi selama ini ada pada tingkat sedang. Hal ini dapat dilihat gambaran tentang prestasi kerja dari jawaban para responden ada pada kriteria sedang. Ukuran dengan kriteria cukup tinggi terdapat pada indikator kesetiaan yaitu tingkat kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, pegawai mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi/golongan, meningkatnya loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tingkat ketanggapan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

3. Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

## 5.2 Rekomendasi

Pada bagian ini penulis mengajukan beberapa rekomendasi yakni:

1. Salah satu indikator pada variabel pengembangan pegawai yaitu indikator materi pengembangan masih dalam kriteria kurang efektif. Untuk itu, instansi dituntut untuk mampu memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga pegawai dapat lebih mudah dan terbantu dalam menerima materi pengembangan.
2. Salah satu indikator pada variabel prestasi kerja yaitu indikator kesetiaan masih dalam tingkat sedang. Oleh karena itu, berkenaan dengan kesetiaan pegawai, prestasi kerja harus lebih diperhatikan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah instansi harus senantiasa menyertakan pegawainya untuk mengikuti pengembangan yang dilaksanakan oleh pusat, karena semakin banyak pegawai yang mengikuti pengembangan maka semakin tinggi tingkat prestasi dan begitu juga sebaliknya, semakin sedikit pegawai yang mengikuti pengembangan maka semakin rendah prestasinya.
3. Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan pengembangan pegawai dan prestasi kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.