

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Gambaran efektivitas pengembangan sumber daya manusia terdiri dari 5 indikator yaitu: (1) Tujuan Pengembangan berada pada kategori efektif; (2) Para Pelatih berada pada kategori cukup efektif; (3) Materi Pengembangan berada pada kategori efektif; (4) Metode Pengembangan berada pada kategori efektif; dan (5) Peserta Pengembangan berada pada kategori cukup efektif. Hal tersebut membuktikan bahwa rata-rata setiap indikator dari pengembangan sumber daya manusia sudah menceminkan situasi yang efektif. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, diketahui bahwa indikator Tujuan Pengembangan memiliki skor rata-rata tertinggi, sedangkan indikator Peserta Pengembangan memiliki skor rata-rata terendah.
2. Gambaran produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, diukur oleh 4 indikator yaitu: (1) Kualitas Kerja berada pada kategori tinggi; (2) Kuantitas Kerja berada pada kategori tinggi; (3) Disiplin Kerja berada pada kategori sedang; dan (4) Kerja Lembur berada pada kategori sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa rata-rata setiap indikator dari produktivitas kerja sudah menceminkan kualitas yang baik. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian penelitian ini, diketahui bahwa indikator disiplin kerja memiliki skor rata-rata tertinggi, sedangkan indikator kerja lembur memiliki skor rata-rata terendah.
3. Pengembangan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung,

5.2 Saran

1. Dalam penelitian ini variabel X (pengembangan sumber daya manusia) memiliki hasil yang menunjukkan kategori efektif. Namun terdapat indikator yang masih dianggap rendah dari variabel pengembangan sumber daya manusia yaitu indikator peserta pengembangan. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi instansi terkait, fakta di lapangan bahwa para pegawai yang mengikuti pengembangan kurang memiliki motivasi yang tinggi dalam mengikuti kegiatan diklat yang dilakukan, maka dari itu solusi yang perlu dilakukan oleh pihak terkait adalah memberi keterangan bahwa dengan mengikuti program pengembangan maka pegawai dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Bisa dilakukan juga pada saat pelaksanaan diklat, seperti pegawai diberikan motivasi oleh para pelatih pada saat pelaksanaan diklat.
2. Variabel Y (produktivitas kerja) dalam penelitian ini menunjukkan berada pada kategori tinggi. Artinya responden beranggapan bahwa produktivitas pegawai sudah cukup baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Pernyataan ini dapat dilihat dari jawaban responden pada variabel Y yang menunjukkan hasil yang termasuk ke dalam kategori sedang. Ini berarti bahwa indikator kualitas kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kerja lembur sudah dinilai cukup baik, namun organisasi harus terus memperhatikan pegawainya agar bekerja lebih baik dan efektif seperti meningkatkan mental, etos kerja dan perbaikan mutu kerja para pegawai, sehingga agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi.
3. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih dalam mengenai pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan sampel yang lebih luas. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah variabel X dan variabel Y dalam penelitian yang sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja akan lebih luas lagi.