

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan (SDM) terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan rekomendasi dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Setelah penelitian selesai dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Gambaran secara umum Pengembangan (SDM) yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa Pengembangan (SDM) yang diterapkan sudah efektif. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa indikator evaluasi lebih dominan daripada indikator lain yang dijadikan ukuran dalam penelitian ini.
2. Gambaran tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai berada pada kategori yang tinggi. Dari hasil gambaran prestasi kerja tersebut menunjukkan bahwa gambaran pada indikator prakarsa dan kejujuran lebih dominan daripada indikator lain yang dijadikan ukuran dalam penelitian ini.
3. Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan bahwa pelaksanaan program pengembangan sdm berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan pada uraian sebelumnya maka rekomendasi yang dapat diusulkan penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran bahwa Pengembangan (SDM) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung sudah berjalan dengan efektif, walaupun belum mencapai tingkat ideal. Merujuk pada hasil perhitungan pada uraian sebelumnya, pada variabel pengembangan sdm, indikator instruktur memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut salah satunya dengan pimpinan kembali merancang dan memilih instruktur yang lebih berkualitas bagi perusahaan.
2. Demikian pula dengan prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yang dinilai tinggi, walaupun belum mencapai ideal. Merujuk pada hasil perhitungan pada uraian sebelumnya, pada variabel prestasi kerja pegawai, indikator kepemimpinan memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut salah satunya dengan adanya ketegasan dari pemimpin untuk memimpin suatu perusahaan/pemerintahan agar tercapainya tujuan perusahaan/pemerintahan.
3. Program pengembangan sdm memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Sehingga program pengembangan sdm dapat secara signifikan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, program pengembangan sdm yang baik akan secara signifikan membantu peningkatan prestasi kerja pegawai.