

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

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

- 1) Gambaran secara umum pengembangan SDM yang diterapkan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemkot Cimahi dapat dikatakan **cukup efektif**. Jawaban responden tertinggi 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. Artinya, karyawan merasa program pengembangan yang telah dilaksanakan dapat mencapai tujuan pengembangan yang diharapkan oleh BKD Pemkot Cimahi.
- 2) Tingkat kinerja karyawan di BKD Pemkot Cimahi selama ini ada pada tingkat **sedang**. Hal ini dapat dilihat gambaran tentang kinerja karyawan dari jawaban para responden ada pada kriteria sedang. Ukuran dengan kriteria cukup tinggi terdapat pada indikator kreativitas dan kerjasama artinya karyawan memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja, kemampuan karyawan dalam mengemukakan pendapat kepada atasan, kreativitas karyawan dalam memunculkan ide/gagasan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bersedia bekerjasama dengan karyawan lain, dan kepercayaan antar karyawan sangat tinggi.

- 3) Hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa pengembangan SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Cimahi.

5.2 Rekomendasi

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata rata setiap indikator, rekomendasi yang dikemukakan penulis mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing masing variabel. Berdasarkan hal tersebut rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

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 kinerja karyawan yaitu indikator kesadaran masih dalam kriteria rendah. Oleh karena itu, berkenaan dengan indikator kesadaran kinerja karyawan harus lebih diperhatikan. Upaya yang dapat dilakukan diantaranya adalah instansi harus senantiasa meningkatkan kedisiplinan karyawan agar kesediaan karyawan dalam bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada dikantor, kesadaran karyawan dalam memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tercapainya target sasaran kerja yang diharapkan BKD Pemkot Cimahi.
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 SDM dan kinerja karyawan dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.