

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul pengaruh Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut.

1. a. Kemampuan Kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu Kemampuan Teknis, Kemampuan Konseptual, Kemampuan Sosial. Indikator kemampuan konseptual memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator kemampuan Sosial memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
- b. Sikap Kerja pada pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kota Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 3 indikator yaitu Kognitif, Afektif, Perilaku. Indikator afektif memperoleh persentase tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator perilaku memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik. Hal ini terbukti sesuai dengan kondisi dilapangan bahwa masih perlu ditingkatkan sikap kerja terhadap pegawai di Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kota Bandung.

- c. Secara keseluruhan variabel Prestasi Kerja terdiri dari 5 indikator, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Disiplin Kerja, Inisiatif, Kerja Sama. Indikator Kualitas Kerja dan inisiatif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator Kuantitas Kerja dan Kerjasama memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup baik.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan  $T$  hitung lebih kecil dari  $T$  tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. Artinya semakin tinggi Kemampuan Kerja maka Kerja Pegawai meningkat.
3. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan  $T$  hitung lebih besar dari  $T$  tabel dan dapat disimpulkan bahwa adanya terdapat pengaruh positif antara Sikap Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung Artinya semakin tinggi Sikap Kerja maka Kerja Pegawai semakin meningkat.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja dan Sikap Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung.

## 5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kemampuan kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran:

1. Bagi penulis, dengan penelitian ini penulis berharap agar menambah wawasan teoritis penulis mengenai kemampuan kerja dan sikap kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur Kota Bandung yang penulis teliti, penulis juga berharap agar dengan penelitian ini dapat meningkatkan kemampuan dan analisis penulis.
2. Kemampuan kerja pada instansi bisa dikatakan Cukup baik namun harus terus ditingkatkan agar tidak terjadinya penurunan dalam hal kemampuan, sikap kerja pada instansi bisa dikatakan Cukup baik dan alangkah lebih baiknya terus ditingkatkan lagi untuk mencapai suatu target dan tujuan instansi.
3. Bagi Instansi, berdasarkan dari hasil yang telah diperoleh penulis mengenai Pengaruh Kemampuan kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung sudah tergolong baik maka yang perlu dilakukan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung adalah mempertahankan hal tersebut dan bahkan meningkatkannya, agar setiap pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik bagi dirinya dan Instansi.

4. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan Mengenai Pengaruh Kemampuan kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kota Bandung. Namun jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan – pernyataan yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.