

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Humusu Wini (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar 0,905 artinya hubungan antara Pengembangan (X1) dan Kinerja Aparatur (Y) hubungan sangat kuat. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,819 artinya bahwa persentase pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kinerja Aparatur (Y) sebesar 81,9% sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 11,257 ,dimana nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ ,  $11,257 > 1,697$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Desa Humusu Wini (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar 0,357 artinya hubungan antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Aparatur (Y) hubungan cukup. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,127 artinya bahwa persentase pengaruh Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Aparatur (Y) sebesar 12,7% sedangkan sisanya sebesar 87,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh 2,020 ,dimana nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ ,  $2,020 > 1,697$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,053 < 0,05$ .
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Aparatur Desa Humusu Wini (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar 0,909 artinya hubungan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Aparatur (Y) hubungan sangat kuat. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini sebesar 0,813 artinya bahwa persentase pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja aparatur (Y) sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Besarnya nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh 64,091, dimana nilai  $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ ,  $64,091 > 2,960$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ .

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan urain diatas maka ada beberapa hal penting yang bisa penulis rekomendasikan kepada para aparat desa Humusu wini :

1. Aparatur desa humusu wini supaya selalu melakukan pengembembanga individu untuk meningkatkan keterampilan kerja.
2. Aparatr desa Humusu supaya selalu disiplin dan taat dalam tugas dan tanggung jawab yang dibebankan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai
3. Pembaca, penulis berharap tulisan ini bisa memberikan suatu informasi untuk menambah wawasan terkait, pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja aparat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung,S Humaira,F, & E Kuraesin, (2020). *Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Sumber daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Manager : *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Anwar Prabu Mangkunegara 2011., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: Remaja Roskadya*.
- Anwar Prabu Mangkunegara 2006, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT RefikaAditama.
- L. P. Sinambela, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lijan Poltak Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M. Adami, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Universitas Malik indarti, F.R. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Aparatur pada Kantor Badan Keaparaturan Daerah Provinsi Sulawesi Kalimantan Timur*. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2016, 4 (4): 937-946 (<http://ejournal.adbisnis.fisip-ummul.ac.id>, Diakses
- Maharani Intan Ratna dan Rahmawati Siti 2010, *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Dinas Pendidikan Kab. Ciamis*.
- Malayu Hasibuan 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- P. Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Purnamie Titisari, 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sondang P. Siagian 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P Robbins 2008, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2010 (tanggal 5 Agustus 2018) ussaleh.

suparno widodo, " *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* ". Yogyakarta: Pustaka Pelajar