

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil analisis regresi linear sederhana lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y) Aparatur desa pada kantor Desa Naiola Timur sebesar 7,511 yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,795 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari alpha 0,05 dan dengan nilai R sebesar 0,570 serta R Square sebesar 0,324
2. Hasil analisis regresi linear sederhana disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y) Aparatur desa pada kantor Desa Naiola Timur sebesar 14,621 yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,600 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari alpha 0,05 dan dengan nilai R sebesar 0,429 serta R Square sebesar 0,184
3. Hasil analisis regresi linier berganda lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi (Y) Aparatur desa pada kantor Desa Naiola Timur sebesar 0,616 yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,283 lebih besar dari F_{tabel}

sebesar 2,93 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 dan dengan nilai R sebesar 0,662 serta R Square sebesar 0,298

5.1 Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan uraian di atas maka ada beberapa hal penting yang bisa penulis rekomendasikan kepada:

1. Kepala Desa perlu bersikap ramah dan selalu membangun komunikasi dengan Aparatur.
2. Pemerintah Desa Naiola Timur perlu meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai sehingga mendukung pekerjaan Aparatur.+
3. Para Aparatur Desa perlu menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dilingkup kantor desa sehingga semua pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Mujiati Dan Utama, 2012:134 *Disiplin Kerja jurnal riset manajemen bisnis dan publik.vol.3,2012*
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, 2006, Jakarta:Rineka Cipta.*
- George Strauss Dan Leonard Sayles, 1991, *Manajemen Personalialia, Jakarta: Karya Unipress.*
- Gould Dan Weibberng, 2007, *Motivasi Berprestasi, Bandung : Mandar Maju.*
- G. Tyssen, Theodore, 2003, *Bisnis Dan Manajemen Buku Petunjuk Bagi Manjer Pemula, Alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Arcan.*
- Hasibuan, Malayu Sp, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat Belas, Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan,2009:193. *Disiplin Kerja Edisi Revisi.Cetakan Ke-12.Jakarta:Bumi Aksara*
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.*
- Mc. Clelland. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi.Jakarta:Cv. Intermedia*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- McClelland, David. 1987. *Memacu Masyarakat Berprestasi. Jakarta: CV. Intermedia.*
- Michel. T.R. 1978. *People in Organization, Understanding Their Behaviors. New York: McGraw-Hill.*
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.*
- Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.*
- Nitisemito,2000:183. *Menajemen personalialia.jakarta:Ghalia Indonesia.*

- Ndaraha,1999, *Menajemen Sumber Daya Manusia,Bandung:Pustaka Setia.*
- Potu,2003, Mustafa F.Et Al.,2014. *Internasional Human Resource Management. Sydney:Cambridge University Press.*
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.*
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*