

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel menunjukan bahwa :
 - a. Variabel motivasi internal kerja pegawai berada pada klasifikasi baik, karena total nilai sebesar 120,6 nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) dalam arti, motivasi internal kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yakni tanggungjawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan, dan pengembangan potensi individu. Menunjukan bahwa hubungan motivasi internal kerja pegawai di kantor Camat Adonara Timur di Kabupaten Flores Timur berjalan dengan baik.
 - b. Variabel motivasi eksternal berada pada klasifikasi baik, karena total nilai sebesar 113 nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126) dalam arti, motivasi eksternal pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yakni gaji, kondisi kerja, kebijakan, dan hubungan kerja sesama rekan kerja. Menunjukan bahwa hubungan motivasi eksternal kerja pegawai di kantor Camat Adonara Timur di Kabupaten Flores Timur berjalan dengan baik.
 - c. Variabel produktivitas kerja pegawai berada pada klasifikasi tinggi karena total nilai sebesar 114,66 nilai ini berada pada klasifikasi tinggi (103-126) dalam arti, produktivitas kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Menunjukan bahwa produktivitas kerja pegawai di kantor Camat Adonara Timur di Kabupaten Flores Timur berjalan dengan baik.
2. Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja pegawai (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Adonara Timur

Kabupaten Flores Timur. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa korelasi antara variabel motivasi kerja pegawai (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Adonara Timur Kabupaten Flores Timur, dimana nilai r hitung 0,682 lebih besar dari nilai r tabel 0,361 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian hipotesa H_a diterima dan H_o di tolak.

3. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh hubungan motivasi kerja pegawai (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Adonara Timur Kabupaten Flores Timorsebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% di pengaruhi faktor lain.

B. Saran

Secara umum variabel bebas yaitu motivasi kerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Adonara Timur Kabupaten Flores Timur sehingga disarankan:

1. Bagi Instansi
Kondisi ini selalu ditingkatkan dalam rangka memberi manfaat untuk peningkatan hubungan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Peneliti
Lebih banyak lagi memahami dan menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan berbagai teori.
3. Bagi Pembaca
Agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Maslow. *Motivasi Dan Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiono.(2003). *Bunga Rampai Hiperkes Dan Kesehatan Kerja*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Dale Timple Dalam Mangkunegara. (2009). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja*.Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan.(2003). *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberng.*Kepuasan Kerja Karyawan*.Disadur Pada November 2013.
- Ismail Lewar.(2006-2012) *Memoni Jabatan Camat Adonara Timur*.
- Komarudin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kecamatan Adonara Timur*. (2019).
- Muchdarsyah Sinungan. (2000). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*.Jakarta: Bumi Aksara.
- MC Gregor. *The Human Side Enterprise*.Jakarta: Erlanga.
- Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 31*. (2017).
- Riduwan.(2008). *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistika*.Bandung: Alfa Beta.
- Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekata, Kualitatif, Kuantitatif*.Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif*.Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif*.Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif*.Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono.(2010). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif*.Bandung: Alfa Beta.

- Siagian Dalam Yuniarsih Dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.1 Cetakan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Dalam Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Siagian P. Sondang. (2005). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. (2003). *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuniarsih Dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfa Beta.