

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Jika para pegawai memperhatikan tingkat kedisiplinan dirinya masing-masing maka secara otomatis kinerja pegawai menjadi meningkat.
2. Konflik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Jika konflik terus menerus terjadi antar pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi maka akan menimbulkan rasa tidak nyaman bagi pegawai dalam bekerja, yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang semakin menurun.
3. Variabel Disiplin Kerja dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika tingkat kedisiplinan pegawai meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawannya. Namun berbanding terbalik dengan variabel konflik kerja, jika konflik kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat kinerja pegawainya.
4. Variabel Usia memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin bertambahnya usia maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan jika usia bertambah maka pengalaman dan keterampilan yang dimiliki lebih banyak dari pada para pegawai yang berusia produktif.
5. Variabel gender tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam mempertahankan tingkat kinerja pegawai, karena pada nyatanya banyak pegawai perempuan yang memiliki tugas setara dengan laki-laki dan dapat meningkatkan kinerjanya.

5.2. Implikasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk pemimpin Kementerian Agama Kota Bekasi yang bertujuan untuk menciptakan perubahan kearah yang lebih baik, antara lain:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka akan tercipta kinerja yang baik pula. Pada Kementerian Agama Kota Bekasi masih terdapat beberapa pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah, oleh karena itu pimpinan Kementerian Agama Kota Bekasi perlu melakukan evaluasi kerja terhadap para pegawainya. Pimpinan harus berani dalam mengambil tindakan yang tegas pada setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, karena dengan pengambilan keputusan yang tegas maka mampu mengurangi pelanggaran dan akan menaikkan tingkat kedisiplinan.
2. Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Semakin banyak konflik yang tercipta antar pegawainya maka akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah, hal tersebut dikarenakan pegawai menjadi enggan dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pada Kementerian Agama Kota Bekasi terdapat beberapa konflik yang terjadi pada pegawainya, baik itu konflik yang diekspresikan maupun tidak. Pimpinan Kementerian Agama Kota Bekasi harus lebih memfokuskan diri dalam memecahkan suatu masalah, sehingga masalah ataupun konflik bukan hanya dapat diselesaikan namun benar-benar dapat hilang sepenuhnya.
3. Pengaruh disiplin kerja sudah sangat baik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Bekasi, dengan begitu pemimpin harus mempertahankan atau bahkan meningkatkan hal tersebut dengan cara memberikan apresiasi terhadap pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal dengan cara memberikan reward atau penghargaan supaya pegawai merasa senang dan dihargai. Namun konflik juga dapat sangat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun, oleh karena itu pemimpin harus mempunyai keahlian dalam hal manajemen konflik supaya dapat mengambil langkah yang tepat dalam menyelesaikan konflik.

4. Usia dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kementerian Agama Kota Bekasi memiliki pegawai dengan beragam usia, mulai dari usia yang produktif sampai dengan usia yang menjelang masa pensiun. Namun tidak semua pegawai yang sudah tidak berada pada usia produktif memiliki kinerja yang buruk, masih terdapat pegawai yang sanggup dalam menjalankan tugas yang berat. Pada Kementerian Agama Kota Bekasi terlihat bahwa terdapat pegawai yang berusia lebih ditempatkan pada bagian yang memiliki tingkat kesibukan lebih tinggi dari pada bagian yang lainnya, yang mengakibatkan pegawai tersebut kesulitan untuk menyesuaikan antara pekerjaan dan kemampuannya. Seorang pemimpin perlu melakukan pertimbangan dalam menempatkan seorang pegawai pada bagian tertentu agar kinerja pegawai yang baik tetap dapat dipertahankan.

