

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji analisis linear berganda, hasil pengujian variabel manajemen konflik dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya yaitu sebesar  $0,379 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam pengujian secara regresi linier berganda variabel manajemen konflik (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Namun, jika dilihat dari hasil uji t pada variabel manajemen konflik (X1) diperoleh nilai sign.  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $9,163 > 2,011$ . Maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua hasil tersebut bahwa variabel manajemen konflik (X1) secara parsial memiliki pengaruh namun bernilai negatif terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya kerja (X2) diperoleh nilai sign.  $< 0,05$  yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $16,372 > 2,011$ . Maka artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 133.845 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  yang dihitung pada derajat bebas penyebut (df penyebut) sebesar 48 pada taraf 0,05 yang nilainya adalah 3,19. Tampak sangat jelas bahwa nilai  $f_{hitung}$  (133.845) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,19). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen konflik (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas. Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bank BTN KC Syariah Cirebon telah menerapkan manajemen konflik yang baik, tetapi disarankan ketika terjadi konflik, maka hendaknya pimpinan melakukan kompromi agar menghasilkan jalan keluar terbaik untuk kedua belah pihak.
2. Pegawai Bank BTN KC Syariah Cirebon sudah mempunyai kesadaran yang tinggi, hal itu dibuktikan dengan pegawainya yang sangat disiplin dalam bekerja, tentunya itu perlu dipertahankan. Kemudian hendaknya pegawai dapat mengatasi kendala kerja yang ada dilapangan dan mau menerima arahan dari pimpinan untuk kelancaran kegiatan.
3. Secara keseluruhan, para pegawai bank BTN KC Syariah Cirebon suda menguasai bidang pekerjaannya. Maka dari itu, pegawai Bank BTN KC Syariah Cirebon harus meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan agar bisa sesuai dengan target yang ditentukan tanpa harus bekerja lembur. Karena ketika pegawai harus lembur, maka hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

