

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,092 > 2,004$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting yang harus dipertahankan dan ditingkatkan guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,432 > 2,004$) dan signifikan $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa konflik kerja yang terjadi di lingkungan kerja tidak selalu berdampak negatif, namun dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja apabila dikelola dengan baik. Konflik kerja dapat menjadi sarana untuk memperbaiki komunikasi, meningkatkan pemahaman antarpegawai, serta mendorong munculnya berbagai ide dan solusi dalam

menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan konflik kerja yang efektif sangat diperlukan agar konflik yang muncul dapat diarahkan menjadi konflik yang konstruktif dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Disiplin kerja dan konflik kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($120,665 > 3,204$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara disiplin kerja yang tinggi dan konflik kerja yang dikelola secara baik akan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja, sementara konflik kerja yang konstruktif dapat menjadi pendorong perbaikan dan inovasi. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai, sehingga perlu dikelola dan ditingkatkan secara seimbang untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

5.2 Saran

1. Saran bagi Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

a. Saran terkait Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, diketahui bahwa pada variabel kedisiplinan (X_1) yang terendah adalah pernyataan nomor 2 tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu”, maka itu disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan pengawasan serta manajemen waktu kerja pegawai melalui penetapan target yang jelas dan evaluasi berkala agar penyelesaian pekerjaan dapat lebih optimal.

b. Saran terkait Variabel Konflik Kerja (X_2)

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, diketahui bahwa pada variabel konflik kerja (X_2) yang terendah adalah pernyataan nomor 3 tentang “Saya bersama tim kerja memicu tujuan kerja yang tidak keharmonisan bersama”, maka itu disarankan kepada pimpinan untuk memperjelas tujuan kerja tim serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi antar pegawai agar tercipta keselarasan dalam bekerja.

c. Saran terkait variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan (Y) yang terendah adalah pernyataan nomor 5 tentang “Saya mengambil inisiatif tanpa menunggu instruksi”, maka itu disarankan kepada pimpinan untuk mendorong

pegawai agar lebih proaktif dengan memberikan kepercayaan, motivasi, serta kesempatan untuk berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Saran terkait Pengaruh Disiplin Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pimpinan disarankan untuk mengintegrasikan peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan konflik secara bersamaan agar tercipta keseimbangan antara keteraturan kerja dan dinamika organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau beban kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.