

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil gambaran Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja Pegawai Pusat Survei Geologi Sub-bagian umum dan Kepegawaian.
  - a. Semangat Kerja terdiri atas 5 indikator yaitu Bekerja Keras, Keaktifan, Kreatifitas, Inisiatif, Partisipasi. Semangat kerja di Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung secara keseluruhan dalam kategori baik. Namun dari hasil yang paling rendah menunjukkan pada Tingkat kesediaan pegawai dengan ikhlas dalam aktif untuk bekerja. Hal ini berkenaan dengan indikator **keaktifan** yang masih dalam kategori “Baik”
  - b. Konflik Kerja terdiri dari 3 indikator, yaitu Komunikasi, Struktur dan pribadi. Konflik Kerja di Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung secara keseluruhan dalam kategori baik. Namun dari hasil yang paling rendah menunjukkan pada Tingkatan kecocokan pegawai dalam bekerja secara tim. Hal ini berkenaan dengan indikator **Struktur** yang berada dalam kategori “Baik”.

- c. Untuk Lingkungan Kerja terdapat 2 Indikator, yaitu Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan Kerja di Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung secara keseluruhan dalam kategori baik. Namun dari hasil yang paling rendah menunjukkan pada Tingkatan fasilitas untuk mendukung aktifitas bekerja, Hal ini berkenaan dengan indikator **Lingkungan Kerja fisik** yang berada dalam kategori “Baik”
- d. Sedangkan untuk Kinerja terdapat 5 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kerjasama. Kinerja di Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung secara keseluruhan dalam kategori baik. Namun dari hasil yang paling rendah menunjukkan pada Tingkatan kekompakan dan kerjasama dengan rekan kerja, Hal ini berkenaan dengan indikator **Kerjasama** yang berada dalam kategori “Cukup Baik”
2. Jika di uji secara parsial antara Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Sub-bagian Umum Dan Kepegawaian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan jika Semangat Kerja mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja.
3. Jika di uji secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sub-bagian Umum Dan Kepegawaian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel

Konflik Kerja terhadap Kinerja lebih Besar dari nilai  $t_{tabel}$ . Artinya, Konflik Kerja Memiliki Nilai Positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Maka jika Konflik Kerja mengalami peningkatan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja.

4. Jika di uji secara parsial antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Sub-bagian Umum Dan Kepegawaian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menyatakan jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka tidak akan sebanding lurus dengan peningkatan kinerja.
5. Jika di uji secara simultan antara Semangat kerja dan Konflik Kerja diperoleh  $f_{hitung}$  lebih besar daripada  $f_{tabel}$  sehingga hal ini terkuak bahwa ternyata Semangat Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya Semangat Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Gologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung Secara Simultan, yang artinya secara bersama Semangat Kerja dan Konflik Kerja mengalami peningkatan atau penurunan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan atau penurunan Kinerja.
6. Jika di uji secara simultan antara Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja diperoleh  $f_{hitung}$  lebih besar daripada  $f_{tabel}$  sehingga hal ini terkuak bahwa ternyata Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya Konflik Kerja dan Lingkungan

Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pusat Survei Gologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung Secara Simultan, yang artinya secara bersama Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja mengalami peningkatan atau penurunan maka akan sebanding lurus dengan peningkatan atau penurunan Kinerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Pegawai Pusat Survei Gologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung

### **5.2.1 Saran Akademis**

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun secara simultan antara Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. oleh sebab itu, penelitian lanjutan diperlukan guna memperoleh konsep baru yang lebih mendalam.
2. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan

penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

3. Indikator-indikator pada variabel Semangat Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja, masih perlu dikaji/dianalisa pada penelitian selanjutnya secara akademis dan dikaji lebih lanjut secara praktis

### **5.2.2 Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat disampaikan kepada instansi Pusat Survei Geologi Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung harus lebih aktif dalam bekerja agar memudahkan tujuan instansi tercapai. Dengan cara atasan selalu mengontrol para pegawainya dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang selalu aktif saat bekerja agar para pegawai dengan semangat bekerja.
2. Pihak Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung harus lebih memperhatikan Konflik yang terjadi secara Struktur, terlebih pada kecocokan antara rekan kerja saat bekerja secara tim, melalui cara pemimpin yang mendekatkan masing masing anggotanya dengan cara melakukan kegiatan liburan secara bersama-sama. karena dengan kecocokan/kekompakan yang dimiliki oleh pegawai bisa membuat pekerjaan selesai dengan cepat dan maksimal.
3. Pihak Pusat Survei Geologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung harus lebih memaksimalkan Lingkungan Kerja Fisik, terlebih

pada fasilitas yang diberikan untuk pegawai. Dengan cara melakukan pergantian komputer yang sudah lama dengan yang baru, menyediakan alat tulis kerja yang lengkap. karena dengan memberikan segala fasilitas yang dibutuhkan pegawai dengan maksimal maka pegawai akan merasa nyaman dan pekerjaan akan selesai dengan hasil maksimal pula.

4. Pegawai Pusat Survei Gologi pada Sub-Bagian Umum dan Kepegawaian Kota Bandung harus lebih memperhatikan Kerjasama yang dijalin oleh setiap pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mencocokkan tiap rekan kerjanya agar. karena dengan Kerjasama yang baik bisa membuat pekerjaan selesai dengan cepat dan maksimal.

