

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) penelitian antara komunikasi internal dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di BBPLK Bekasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $151,044 > 3,08$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai R^2 menunjukkan kontribusi (pengaruh) Komunikasi Internal dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BBPLK Bekasi sebesar 0,728 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Komunikasi Internal dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BBPLK Bekasi sebesar 72,8%.
2. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada (uji T) penelitian menunjukkan dimana besaran t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $11,795 > 1,658$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai R^2 menunjukkan kontribusi (pengaruh) komunikasi internal terhadap kinerja pegawai sebesar 0,550 (55%) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di BBPLK Bekasi.

3. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis (uji T) penelitian menunjukkan dimana besaran t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $-14,265 > 1,658$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai R^2 menunjukkan kontribusi (pengaruh) Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,641 (64,1%) yang artinya terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BBPLK Bekasi.

5.2 Saran

1. Jika dilihat secara simultan variabel komunikasi internal (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Instansi harus memperhatikan komunikasi dan konflik yang terjadi pada suatu instansi agar dapat teratasi dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan komunikasi yang baik antara sesama karyawan dengan demikian kinerja pegawai dalam BBPLK Bekasi akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komunikasi internal (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di BBPLK Bekasi. Para pimpinan seharusnya menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan dalam pemberian tugas, dan untuk sesama pegawai harus saling membantu dalam melaksanakan tugas dan berbagi informasi yang benar kepada rekan kerja tentang tugas yang diberikan oleh atasan. Saling mendukung antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel konflik kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai di BBPLK Bekasi. Agar konflik yang terjadi tidak terulang kembali seharusnya instansi dapat menanggulangi atau memecahkan konflik atau mencegah konflik dengan cara sesegera mungkin dengan melakukan riset keinginan dari para pegawai, serta pimpinan seharusnya dapat menerima pendapat dari pegawai lain agar tidak terjadinya konflik dengan menjalin atau menciptakan komunikasi yang baik, apabila konflik tidak terjadi secara terus-menerus maka kinerja pun akan meningkat.

