

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh konflik kerja dan pemberian insentif di Kantor BAZNAS Kota Padang, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja anggota di Kantor BAZNAS Kota Padang dianalisis melalui uji parsial berdasarkan data angket yang diperoleh dari responden. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data konflik kerja berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar $0,121 > 0,05$. Selanjutnya, uji multikolinearitas memperlihatkan nilai VIF sebesar 1,002 (lebih kecil dari 10) serta nilai tolerance sebesar 0,998 (lebih besar dari 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji-t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,489 yang lebih besar dari 0,05 ($0,476 > 0,05$). Selain itu, nilai *t-hitung* sebesar 0,723 lebih kecil dibandingkan nilai *t-tabel* sebesar 2,0484 ($0,723 < 2,0484$). Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Namun, berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa konflik kerja

menunjukkan pengaruh terhadap kinerja anggota di Kantor BAZNAS Kota Padang.

2. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja anggota di Kantor BAZNAS Kota Padang dianalisis melalui uji parsial berdasarkan data angket yang diperoleh dari responden. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pemberian insentif berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Selanjutnya, uji multikolinearitas memperlihatkan nilai VIF sebesar 1,002 (lebih kecil dari 10) serta nilai tolerance sebesar 0,998 (lebih besar dari 0,1), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji-t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,003 > 0,05$). Selain itu, nilai *t-hitung* sebesar 2,640 lebih kecil dibandingkan nilai *t-tabel* sebesar 2,0484 ($2,640 > 2,0484$). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Namun, berdasarkan hasil uji-F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa pemberian insentif menunjukkan pengaruh terhadap kinerja anggota di Kantor BAZNAS Kota Padang.
3. Pengaruh konflik kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja anggota di Kantor BAZNAS Kota Padang dianalisis berdasarkan data angket responden melalui beberapa pengujian asumsi klasik. Hasil uji

multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel konflik kerja (X_1) sebesar $1,002 < 10$ dengan nilai tolerance $0,998 > 0,1$, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Demikian pula, variabel pemberian insentif (X_2) memiliki nilai VIF sebesar $1,002 < 10$ serta nilai tolerance $0,998 > 0,1$, yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas berdasarkan pola sebaran titik yang acak dan tidak membentuk pola tertentu mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa nilai *F-hitung* sebesar 3,668 lebih besar dibandingkan *F-tabel* sebesar 3,34, dengan nilai signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa konflik kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa sebesar 20% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh konflik kerja dan pemberian insentif, sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara kedua variabel tersebut, pemberian insentif memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja anggota. Oleh karena itu, upaya memperbaiki dan meningkatkan sistem pemberian insentif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

B. Saran-saran

1. Kantor BAZNAS Kota Padang perlu meningkatkan dan lebih memperhatikan pemberian insentif dengan memberikan bonus, dan tunjangan diluar gaji pokok dengan menggunakan sistem pemberian insentif yang jelas dan transparan agar semua anggota BAZNAS dapat meningkatkan motivasi serta meningkatkan kinerjanya.
2. Ketika terjadinya konflik terkhususnya dalam ruang lingkup kantor lebih dipantau individu yang mungkin terlibat supaya tidak mengarah ke pertentangan apalagi pertengkaran yang mana itu dapat menghambat kantor BAZNAS kesusahannya dalam mewujudkan Visi dan Misi BAZNAS.
3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini serta melakukan penelitian sejenis dengan cakupan dan skala yang lebih luas, sehingga memungkinkan diperolehnya temuan baru yang lebih lengkap dan komprehensif.

UIN IMAM BONJOL
PADANG

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Agustin, Ayu Putri, and Pudjo Suharso. (2019)“*Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Sitobondo*” 13 : 20–25.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Astuti, W. (2017). *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 103.
- Ghozali,Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamzah & Nina. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gusti Agung. (2016). *Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika DotCom, 7(2), 121–130.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/pengaruh> (diakses tanggal 30 Juni 2025 pukul 21.40)
- Lathif, M., Risnita, & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan -Komunikasi -Konflik Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lokbere, P, Soegoto, A. S. dan Walangitan, M. D. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua*. Jurnal Emba, 5 (3): 4195-4204.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja*

- Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi*. Prosiding: Ekonomi dan Bisnis, 2(2).
- Muri, Yusuf(2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenadamedia Groub.
- Mustafa, I. G. (2017). *Studi Tentang Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Paradigma, Vol. 1 No. 3, Desember 20 12:373-388.
- Nasrudin, A. A. (2021). *Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 1-18.
- Pandi, Alfandi. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanaf Publishing Pekanbaru: Nusa Media Yogyakarta.
- Panjaitan, Maludin, and Selamat Siregar. (2022). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. X.*” IJurnal Ilmiah Methonomi 8(3)
- Pratama, Yudha Andarano Putra, G. (2021). *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aditama Bogor*. Journal of Tax and Business, 2(1), 59–65.
<https://doi.org/10.55336/jpb.v2i1.27>
- Priyatno, Duwi. (2019). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi: Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Nur Aisah. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bulletin of Management and Business, 1(2), 42–50.
<https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Suratman Hadi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Tterhada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang*

Utara). Parameter, 4(2), 1–9.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>

Utomo, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Konflik Di Tempat Kerja Di PT Sejahtera Berkat Bersama*. Agora, 7(2).

Widodo, (2017), *Metode Penelitian: Populer & Prastis*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers.

