

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel X1 tingkat pendidikan berada pada kategori cukup tinggi, variabel X2 kompetensi berada pada kategori cukup tinggi, variabel X3 disiplin kerja berada pada kategori cukup tinggi, dan variabel Y kinerja pegawai berada pada kategori cukup tinggi
2. Hasil uji F membuktikan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dan kemampuan menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 17,5%.
3. Hasil uji t menunjukkan variabel X1 disiplin kerja ( $<0,001$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi. Sedangkan variabel X2 tingkat pendidikan (sig. 0,551), dan variabel X2 kompetensi (sig. 0,897) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pelatihan Pertanian Jambi. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar (koefisien 0,423), diikuti tingkat pendidikan (koefisien 0,081), sementara kompetensi menunjukkan pengaruh negatif (koefisien -0,021).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Balai Pelatihan Pertanian Jambi, perlu mengintensifkan program pembinaan disiplin melalui sistem *monitoring* kehadiran yang lebih ketat dan pemberian *reward* bagi pegawai yang konsisten menunjukkan kedisiplinan tinggi. Implementasi sistem evaluasi berkala dan penegakan sanksi yang tegas dapat memperkuat budaya disiplin organisasi.
2. Bagi Manajemen Balai Pelatihan Pertanian Jambi, perlu merancang program pengembangan yang lebih spesifik untuk mentransformasikan potensi pendidikan dan kompetensi menjadi kontribusi nyata terhadap kinerja. Program *mentoring*, *job rotation*, dan pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat membantu mengoptimalkan potensi tersebut.
3. Bagi peneliti selanjutnya, melakukan *kajian* lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, kepuasan kerja, dan dukungan teknologi.