

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi sebagai berikut :

1. Beban Kerja termasuk dalam kategori Tinggi, Stress kerja termasuk dalam kategori Tinggi, Disiplin Kerja termasuk dalam kategori Baik dan Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori Tinggi.
2. Secara simultan Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Sehingga disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
3. Secara parsial Beban Kerja dan Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Sementara itu Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,467, yang mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Beban Kerja, Stress Kerja dan Disiplin Kerja, memberikan kontribusi sebesar 46,7% terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Sementara

itu, sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran dari peneliti yakni sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi, disarankan untuk meningkatkan perhatian terhadap aspek disiplin kerja pegawai. Diperlukan langkah konkret untuk menumbuhkan kesadaran dan komitmen pegawai dalam menaati peraturan dan tanggung jawab kerja agar kinerja dapat lebih optimal. Selain itu, pengelolaan beban kerja dan stres kerja juga harus tetap dijaga agar tidak menimbulkan penurunan produktivitas.
2. Bagi perusahaan, perlu adanya evaluasi menyeluruh terhadap distribusi beban kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja. Memberikan ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan ritme kerja, pelatihan manajemen stres, serta memperkuat sistem dukungan kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.