

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. **H01 diterima** untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja yang menunjukkan kondisi masih berada pada tingkat rendah dengan kategori "Tidak Setuju", sementara **H1 diterima** untuk variabel kinerja pegawai yang berada pada tingkat tinggi dengan kategori "Sangat Setuju". Hal ini mengindikasikan adanya fenomena dimana kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Jambi tetap optimal meskipun kondisi variabel pendukungnya belum ideal.
2. **H02 ditolak** dan **H2 diterima** yang membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Jambi dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$ dan kemampuan menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 45,1%.
3. **H03 ditolak** dan **H3 diterima** yang menunjukkan bahwa disiplin kerja (sig. 0,047), motivasi kerja (sig. 0,012), dan kompetensi kerja (sig. $<0,001$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Jambi, dengan kompetensi kerja memiliki pengaruh terbesar (koefisien 0,814), diikuti motivasi kerja (koefisien

0,467), sementara disiplin kerja menunjukkan pengaruh negatif (koefisien -0,411).

5.2 Saran

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

1. Biro Umum Kantor Gubernur Jambi perlu mengoptimalkan program pengembangan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi kerja melalui pelatihan berkala dan sistem *reward* yang efektif.
2. Implementasi strategi manajemen SDM yang mengintegrasikan ketiga variabel secara simultan untuk memaksimalkan kontribusi 45,1% terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Evaluasi dan penyesuaian sistem disiplin kerja yang lebih fleksibel dan memberikan ruang kreativitas untuk menghindari dampak negatif terhadap kinerja pegawai.