BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Dari hasil analisis korelasional diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil analisis regresi ordinal diketahui bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas sebesar 34%.

5.1.2 Dari hasil analisis korelasional pada variabel perilaku kerja dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Adapun dari hasil analisis regresi ordinal turut diketahui bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas, dengan besar pengaruh sebesar 28%.

5.1.3 Dari hasil analisis koefisien *Konkordansi Kendall's W* dapat diketahui bahwa kompetensi dan perilaku kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil analisis regresi ordinal dapat diketahui

bahwa kompetensi dan perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas, dengan besar pengaruh sebesar 57.2%.

5.2 Implikasi

Adapun dari hasil temuan dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik implikasi sebagai berikut:

5.2.1 Organisasi terkait perlu melakukan evaluasi terhadap tingkat kompetensi pada diri pegawainya. Adapun proses evaluasi dapat berfokus pada aspek kompetensi manajerial, di mana dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek ini merupakan aspek dengan nilai terendah pada faktor kompetensi. Strategi evaluasi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan dan bimbingan terkait manajerial, sehingga pegawai diharapkan mampu memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam hal manajerial serta mampu mengaplikasikannya dalam upaya membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

5.2.2 Organisasi terkait perlu melakukan evaluasi terhadap tingkat perilaku kerja pegawainya. Khususnya perilaku kerja yang berkaitan dengan kepercayaan diri pegawai dalam hal pengambilan keputusan. Hal ini dikarenakan, dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa indikator kepercayaan diri pegawai dalam mengambil keputusan merupakan indikator perilaku kerja dengan nilai terendah. Adapun

upaya untuk meningkatkan perilaku kerja pada diri pegawai ke arah yang lebih baik, dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti memberikan pelatihan dan bimbingan terkait pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Dengan harapan adanya, pelatihan dan bimbingan ini mampu mendorong pegawai di dinas terkait untuk lebih percaya diri dalam mengambil keputusan ketika sedang bekerja.

5.2.3 Karena adanya interaksi saling memperkuat antara kompetensi dan perilaku kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Banyumas, implikasi dari penelitian ini menyarankan pendekatan terintegrasi dalam evaluasi kinerja. Organisasi perlu mengembangkan program pengembangan karyawan yang mencakup kedua aspek ini, serta mengintegrasikan nilai-nilai inti organisasi dalam perilaku sehari-hari. Selain itu, sistem pengakuan kinerja yang komprehensif dan pemanfaatan data evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan juga menjadi keharusan. Menciptakan budaya pembelajaran yang mendorong perkembangan kompetensi dan perilaku, serta menggabungkan penilaian ini dalam manajemen kinerja, akan membantu organisasi mencapai kinerja pegawai yang lebih baik dan berkelanjutan**.**