

## BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *adversity quotient* dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Banyumas. Adapun hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan korelasi *Kendall Tau-b*, korelasi Konkordasi *Kendall W* dan Regresi Ordinal. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan secara rinci, sebagai berikut :

1. *Adversity quotient* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkiopukm Kabupaten Banyumas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari nilai *Kendall Tau-b* antara *adversity quotient* dengan Kinerja Pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas nilainya sebesar 0.422 dengan menunjukkan korelasinya termasuk dalam kategori Cukup atau sedang dengan arah positif. Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal dilihat dari nilai *Pseudo R Square* pada bagian *Nagelkerke* menunjukkan bahwa *adversity quotient* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas sebesar 0.095 atau 9.5%. Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient*, maka akan

semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas.

2. Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkiopukm Kabupaten Banyumas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari nilai *Kendall Tau-b* antara Komitmen Pegawai dengan Kinerja Pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas nilainya sebesar 0.319 dengan menunjukkan korelasinya termasuk dalam kategori rendah dengan arah positif. Berdasarkan hasil analisis Regresi Ordinal dilihat dari nilai *Pseudo R Square* pada bagian *Nagelkerke* menunjukkan bahwa Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas sebesar 0.144 atau 14.4%. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas.
3. *Adversity quotient* dan Komitmen Pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinnakerkiopukm Kabupaten Banyumas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil dari nilai *Kendall Tau-W* antara *adversity quotient* dan komitmen pegawai dengan kinerja pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas nilainya sebesar 0.988 dengan menunjukkan korelasinya sangat kuat dengan arah positif. Berdasarkan hasil analisis Regresi Ordinal dilihat dari nilai *Pseudo R Square* pada bagian *Nagelkerke* menunjukkan bahwa *adversity quotient* dan komitmen pegawai mempunyai

pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas sebesar 0.188 atau 18.8%. Hal ini berarti semakin tinggi *adversity quotient* dan komitmen pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Banyumas.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, beberapa implikasi yang muncul dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. *Adversity quotient* pada Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas masuk dalam kategori baik, maka hal ini perlu dipertahankan. Namun hasil penelitian pada variable *advesity quotient* terdapat item dengan nilai terlemah, yaitu pada Indikator *Origin and Ownership* (asal usul dan pengakuan) dimana para pegawai pada dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas kurang merasa bersalah bahkan tidak merasa bersalah atas suatu hambatan atau permasalahan yang muncul dalam proses kinerja pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Maka dari itu perlu adanya pembenahan dalam hal *Origin and Ownership*, solusi yang peneliti usulkan adalah dengan melakukan *Capacity Building* yang diisi oleh seorang Motivator Psikologi.
2. Komitmen Pegawai pada Dinnakerkopukm Kabupaten Banyumas masuk dalam kategori baik, maka hal ini perlu dipertahankan. Namun hasil penelitian pada variable Komitmen Pegawai terdapat item dengan nilai

terlemah, pada indicator komitmen berkelanjutan, banyak dari pegawai mengharapkan adanya kepastian kenaikan jabatan, gaji dan tunjangan yang harus disesuaikan dengan pengabdian dan loyalitas terhadap Organisasi tersebut. Hal ini menjadikan kinerja pegawai menjadi kurang focus menjadikan nilai kinerja pegawai menjadi turun.

