BAB V
PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis Korelasi Kendall Tau-b menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dengan kekuatan hubungan sebesar 0,436. Adapun hasil analisis regresi ordinal menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,901. Dengan demikian hipotesis pertama menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dapat diterima.
2. Hasil analisis Korelasi Kendall Tau-b menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dengan kekuatan hubungan sebesar 0,521. Adapun hasil analisis regresi ordinal menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,923. Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dapat diterima.

3. Hasil analisis Korelasi Konkordasi Kendall W menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dengan koefisien korelasi sebesar 0,860. Adapun hasil analisis regresi ordinal menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,953. Dengan demikian hipotesis ketiga menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga dapat diterima.

5.2. Implikasi

Hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,953. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Pertanahan dapat meningkat jika budaya organisasi dan disiplin kerja dioptimalkan secara simultan. Berdasarkan temuan ini, dapat dirumuskan implikasi penelitian sebagai berikut:

5.2.1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan bahwa faktor internal, seperti budaya organisasi yang kuat dan penerapan disiplin yang baik memiliki peran penting dalam mendorong

produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan teori dalam studi administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

5.2.2. Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Purbalingga untuk memperkuat budaya organisasi dengan mengedepankan nilai-nilai melayani, profesional, dan terpercaya.
2. Diperlukan program pelatihan yang berfokus pada pengembangan budaya organisasi dan disiplin kerja bagi seluruh pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif.
3. Perlu dilakukan pengawasan yang lebih intensif terhadap penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja, serta memberikan *feedback* untuk mendorong pegawai agar lebih disiplin dan berkomitmen terhadap tugas mereka.
4. Implementasi sistem penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja unggul agar dapat memotivasi pegawai lain untuk meningkatkan disiplin kerja dan berkontribusi lebih baik terhadap organisasi.