

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI ATR/BPN KABUPATEN
KULON PROGO**

Tugas Akhir Magang



Disusun Oleh:

Weni Putri Andreyani – 21311007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI ATR/BPN KABUPATEN
KULON PROGO**

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana

Strata-1 di Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan
Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia.

Disusun Oleh:

Nama : Weni Putri Andreyani

NIM : 21311007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam tugas akhir magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/ sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta, 18 Juli 2025



Weni Putri Andreyani

21311007

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja
Pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Diajukan Oleh:

Nama : Weni Putri Anderayani
NIM : 21311007
Program Studi : Manajaemen S1
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Juli 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI ATR/BPN KABUPATEN KULON PROGO**

Disusun oleh : Weni Putri Andreyani

Nomor Mahasiswa : 21311007

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 01 September 2025

Pembimbing TA
Penguji

: Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

: Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Permasalahan yang ditemukan ketika magang adalah adanya pelanggaran kedisiplinan pegawai diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dengan observasi langsung dengan wawancara kepada pimpinan dan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Keterlibatan kedua faktor ini secara bersamaan terbukti mendukung pembentukan budaya kerja yang disiplin dan produktif. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk lebih menekankan penguatan kepemimpinan yang konsisten dan perbaikan lingkungan kerja serta sistem kepegawaian di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

Kata Kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership style and work environment on the work discipline of ATR / BPN employees in Kulon Progo Regency. The problem found during the internship is that the violation of employee discipline is thought to be influenced by leadership style and work environment. This research was conducted using a qualitative method with direct observation and interviews with leaders and employees. The results showed that leadership style and work environment simultaneously have an influence on the level of employee discipline. The involvement of these two factors together is proven to support the formation of a disciplined and productive work culture. This study provides recommendations to further emphasize strengthening consistent leadership and improving the work environment and staffing system at ATR / BPN Kulon Progo Regency.

Keywords: *leadership style, work environment, work discipline*

MOTTO

"Musuh terbesar dari pengetahuan bukanlah ketidaktahuan, melainkan ilusi pengetahuan."

- Stephen Hawking

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakaatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo” dengan baik. Sholawat serta salam tidak lupa kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa’at na hingga hari akhir nanti.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) pada program studi Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mendapat bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa Syukur, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, atas segala nikmat, karunia, serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kemudahan, dan kelancaran serta pelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Ayah dan Ibu, yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya baik secara moral maupun material untuk kelancaran studi penulis hingga selesai.
3. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir penulis, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan masukan berharga dengan penuh kesabaran kepada penulis selama proses penyusunan laporan ini.
4. Penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia atas curahan ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis. Kiranya ilmu tersebut dapat menjadi amal jariyah yang senantiasa memberikan manfaat.

5. ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo yang telah menerima penulis untuk menimba ilmu dan mencari pengalaman selama program magang berlangsung.
6. Karyawan dan karyawan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, khususnya di Seksi Tata Usaha, atas arahan dan masukan yang tulus selama magang.
7. Alm. Jumani dan Alm. Tarjono, yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya baik secara moral maupun material untuk kelancaran studi penulis hingga selesai
8. Zahwa, Eta, Lita, Ahmad, Rafli, Ridho, dan Tono, sebagai teman-teman kuliah yang telah menemani dan memberikan dukungan selama perkuliahan dan penyusunan laporan ini.
9. Hasna, Intan, Dila, Dhini, Putri, Louis, Hafi, Lia, Mita, Vera, Reggy, Rida, Viery, Indra, Arif, Zahra, Isna dan Salma sebagai teman-teman yang selalu menemani, memberikan saran dan semangat dalam hidup penulis.
10. Ginggar Andrean Pradana, sebagai adik tercinta yang selalu memberikan semangat serta canda tawa yang menemani penulis dalam menyusun laporan ini.
11. Dukungan dan motivasi kepada seluruh keluarga, sahabat dan orang-orang sekitar penulis yang sangat berarti bagi penulis selama menjalani perkuliahan dan magang, hingga tugas akhir. Penulis mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada mereka semua, walaupun penulis tidak bisa menuliskan nama satu per satu.

Semoga seluruh pihak yang berperan dalam memberikan bantuan dan semangat dalam penyusunan laporan ini senantiasa mendapatkan balasan kebaikan yang berlimpah oleh Allah SWT. Meskipun laporan tugas akhir magang ini mungkin masih memiliki kekurangan, saya telah berupaya memberikan yang terbaik. Saya berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi acuan berharga di masa mendatang. Terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakaatuh

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1.Profil Instansi	1
1.2 Latar Belakang	7
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Implikasi Penelitian	11
BAB 2	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori	13
2.2 Kerangka Kerja	28
BAB 3	29
METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	29
3.2 Unit Analisis	29
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
3.5 Teknik Analisis Data	34
BAB 4	35
TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....	35

4.1	Temuan	35
4.2	Pembahasan	42
BAB 5		50
KESIMPULAN DAN SARAN		50
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Saran	51
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN		55

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	133
Tabel 3. 1 Data Responden.....	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.....	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Pedoman	55
Transkrip Wawancara	56
Presensi kehadiran ASN 2023	61
Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Februari 2024	61
Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Maret 2024	62
Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan April 2024	63
Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Mei 2024	64
SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian)	65
Sarasehan	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.Profil Instansi

1.1.1. Sejarah Instansi

Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo adalah lembaga vertikal yang berada di bawah naungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN), serta menjalin koordinasi dengan Kantor Wilayah BPN Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi kantor ini berada di Jalan Kawijo, Kecamatan Pengasih, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan informasi dari situs resmi Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo, sebelum menempati lokasi di Jalan Kawijo, kantor ini sebelumnya berada di Jalan Terbah (belakang Kodim) dengan nama Kantor Pendaftaran Tanah Milik Negara (PTMI), dan memiliki 16 pegawai yang dipimpin oleh Bapak Suwandi Kismo Wantarso selaku Kepala Kantor. Pada tahun 1988, kantor ini mengalami perubahan nama menjadi Kantor Pertanahan. Setahun setelahnya, yaitu pada tahun 1989, lokasi kantor dipindahkan ke Jalan Sugiman dengan status tanah berupa sawah milik Pemda Kulon Progo. Selanjutnya, pada tahun 2009, lokasi kantor berpindah lagi ke Jalan Kawijo dengan status tanah Hak Pakai. Kini, Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo dipimpin oleh Ibu Anna Prihaniawati, A.Ptnh., M.Hum., yang mulai menjabat sejak tanggal 7 Juni 2022 hingga tahun 2024.

Perjalanan panjang Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo ini menunjukkan perkembangan yang signifikan, baik dari segi lokasi maupun struktur organisasi. Seiring dengan perubahan nama dan lokasi kantor, jumlah pegawai serta tanggung jawab instansi ini juga mengalami peningkatan. Dengan kepemimpinan yang terus berganti, Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo terus beradaptasi untuk melayani masyarakat dengan baik, sesuai dengan visi dan misi Kementerian Agraria

dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Negara dalam penyelenggaraan tata kelola pertanahan yang optimal.

1.1.2 Visi dan Misi Instansi

Visi

Terciptanya kepastian hukum hak atas tanah guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan investasi di Kabupaten Kulon Progo.

Misi

1. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang arti penting tanda bukti hak atas tanah;
2. Memberikan pelayanan pertanahan sesuai Standar Prosedur Operasional Peraturan dan Pelayanan;
3. Membangun Kerjasama dengan instansi lain untuk fasilitas Pembangunan investasi di Kabupaten Kulon Progo;
4. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM);
5. Mendayagunakan dan mengembangkan sarana dan prasarana secara optimal;
6. Mengembangkan dan menciptakan inovasi dalam rangka meningkatkan pelayanan;
7. Menyelenggarakan evaluasi dan pengendalian secara kesimbangan serta pelaporan tepat waktu.

1.1.3 Nilai-Nilai Inti

1. Transparansi: Mengedepankan keterbukaan informasi kepada masyarakat mengenai kebijakan, prosedur, dan Keputusan yang diambil dalam pengelolaan agraria dan tata ruang.
2. Akuntabilitas: Bertanggung jawab atas setiap tindakan dan keputusan yang diambil, serta siap mempertanggungjawabkan hasil kerja pada publik.

3. Inovasi: Mendorong pengembangan dan penerapan teknologi baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.
4. Pelayanan Prima: Menyediakan layanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada masyarakat, dengan fokus pada keputusan pelanggan.
5. Kolaborasi: Bekerjasama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, masyarakat, dan sektor swasta, untuk mencapai tujuan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya agraria.
6. Keberlanjutan: Mengutamakan prinsip-prinsip Pembangunan berkelanjutan dalam pengelolaan tata ruang dan sumber daya alam, agar memberikan manfaat bagi generasi sekarang dan mendatang.
7. Integritas: Menjunjung tinggi etika dan moralitas dalam setiap tindakan dan keputusan, serta menghindari praktik korupsi dan penyalahgunaan wewenang.
8. Partisipasi Masyarakat: Mengajak masyarakat untuk terlibat dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tata ruang dan penggunaan tanah.

1.1.4 Strategi Bisnis

1. Peningkatan Layanan Publik:
 - Digitalisasi Layanan: Menerapkan sistem digital dalam pelayanan publik untuk mempermudah masyarakat dalam mengakses informasi dan layanan pertanahan, seperti pendaftaran tanah dan permohonan izin.
 - Pelayanan Terpadu: Mengembangkan layanan satu pintu (one-stop-service) agar masyarakat dapat mengurus berbagai layanan terkait pertanahan lebih mudah dan cepat.
2. Pendidikan dan Sosialisasi
 - Sosialisasi Kebijakan Agraria: Melakukan program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai hak atas tanah, peraturan agraria dan tata ruang.

- Pelatihan untuk SDM: Mengadakan pelatihan bagi pegawai dan masyarakat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tentang pengelolaan tanah dan tata ruang.

3. Kerjasama dengan Stakeholder:

- Kemitraan dan Pemda: Bekerjasama dengan pemerintah daerah dan instansi terkait untuk menyinergikan program-program dalam pengelolaan tata ruang dan pertanahan.
- Kolaborasi dengan Masyarakat: Mengajak masyarakat untuk berpartisipasi terkait perencanaan dan pengambilan keputusan mengenai tata ruang pertanahan.

4. Penggunaan Teknologi dan Inovasi:

- Sistem Informasi Geografis (SIG): Menggunakan teknologi SIG untuk analisis data spasial yang membantu dalam perencanaan dan pengawasan penggunaan tanah.
- Inovasi dalam Pengelolaan Tanah: Menerapkan praktik terbaik dan inovasi dalam pengelolaan tanah untuk mencapai keberlanjutan dan efisiensi.

5. Pengembangan Kebijakan Berkelanjutan:

- Perencanaan Tata Ruang yang Berkelanjutan: Mengembangkan kebijakan tata ruang yang memperhatikan aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi untuk menjamin keberlanjutan pembangunan daerah.
- Pengawasan dan Penegakan Hukum: Meningkatkan pengawasan terhadap penggunaan tanah dan penegakan hukum untuk mengatasi sengketa tanah dan penyalahgunaan wewenang.

6. Monitoring dan Evaluasi:

- Sistem Monitoring: Membuat sistem untuk memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program serta kebijakan, agar dapat

memastikan strategi yang diterapkan berjalan baik dan sesuai harapan.

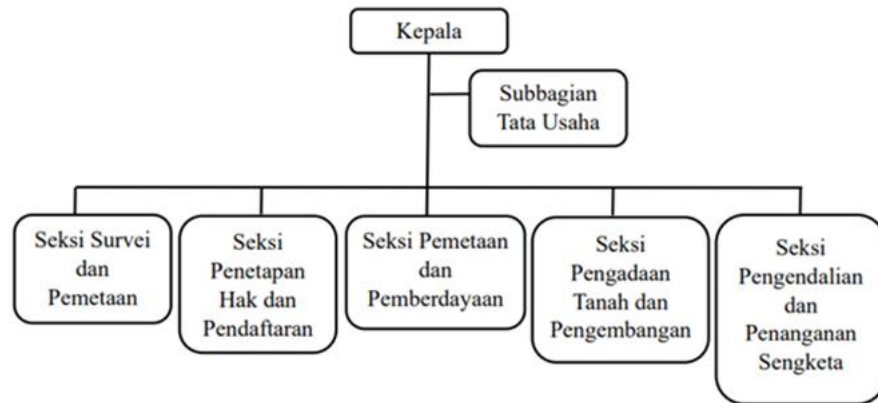
1.1.5 Tata Kelola

ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa seksi yaitu:

1. Subbagian Tata Usaha: mengkoordinasikan pelaksanaan tugas, memberikan pelatihan dan membantu urusan administrasi semua unit organisasi di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.
2. Seksi Survei dan Pemetaan: merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan di bidang pertanahan. Ini meliputi registrasi kadastral, survei dasar, dan pemetaan tematik, yang harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran: melaksanakan kebijakan di bidang pengaturan penetapan hak tanah dan ruang, pengaturan pendaftaran tanah dan ruang, peraturan hak komunal, serta peraturan dan penetapan tanah instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
4. Seksi Pemetaan dan Pemberdayaan: melaksanakan kebijakan di bidang retribusi tanah, pemberdayaan tanah masyarakat, penatagunaan tanah dan penataan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil, perbatasan wilayah tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan: melaksanakan kebijakan terkait beberapa aspek pertanahan, termasuk pengaturan pengadaan dan pencadangan tanah, konsolidasi dan pengembangan lahan, serta penelitian mengenai tanah dan ekonomi pertanahan. Semua tugas ini harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Seksi Pengadilan dan Penanganan Sengketa: mengimplementasikan kebijakan dalam rangka menyelesaikan sengketa dan konflik pertanahan serta menangani berbagai perkara hukum yang berkaitan dengan tanah.

Seluruh pelaksanaan tugas ini harus berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berikut merupakan diagram struktur organisasi ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo:



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Jumlah pegawai:

ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo memiliki pegawai sekitar 102 orang dengan 60 pegawai ASN, 5 orang PPPK, 18 orang PPNP, 7 orang ASK dan sekitar 12 orang lainnya.

1.1.6 Segmen Pasar

Segmen pasar ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa faktor:

- 1) Masyarakat Lokal: Warga yang membutuhkan layanan pertanahan seperti pengurusan sertifikat tanah, pengurusan balik nama, pengukuran tanah, dan penyelesaian masalah sengketa tanah. Masyarakat lokal meliputi pemilik lahan perorangan dan kelompok masyarakat seperti koperasi atau kelompok tani.
- 2) Pelaku Bisnis dan Investor: Bisnis yang membutuhkan tanah untuk pembangunan usaha, seperti perhotelan, Perkebunan, dan perdagangan. Kulon Progo yang memiliki potensi untuk investasi,

terutama setelah dibukanya Bandara YIA, menjadikan segmen ini semakin penting.

- 3) Pemerintah Daerah: Instansi pemerintah daerah yang membutuhkan informasi dan pengelolaan tata ruang untuk perencanaan wilayah dan pengembangan infrastruktur. Segmen ini mencakup kebutuhan pemetaan lahan untuk keperluan publik dan Pembangunan fasilitas umum.

1.1.7 Produk atau Layanan

Sertifikat Hak Atas Tanah (SHAT), Sertifikat Hak Milik (SHM), Sertifikat Hak Guna Bangunan (SHGB), Sertifikat Hak Guna Usaha (SHGU), dan lain sebagainya. Sertifikat-sertifikat ini digunakan sebagai bukti hak sesuai kebutuhan masyarakat. Selain sertifikat tanah, ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo juga menyediakan layanan kepada masyarakat terkait dengan pertanahan seperti pendaftaran tanah, pemetaan tanah, pengukuran tanah, penetapan bebas tanah, penyelesaian sengketa, layanan konsultasi pertanahan, penerbitan surat izin membangun bangunan, dan persetujuan bangunan gedung. Layanan-layanan tersebut membantu memudahkan masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan terkait pertanahan. Keunggulan kompetitif instansi ini terletak pada inovasi yang dilakukan untuk menyediakan layanan terbaik dan responsif serta terpercaya.

1.2 Latar Belakang

Disiplin kerja menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan pelayanan publik yang maksimal di instansi pemerintahan, termasuk di Kantor ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan pendapat (Sinambela, 2019), kedisiplinan merupakan aspek utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Kedisiplinan dalam mematuhi jam kerja menjadi hal penting bagi Aparatur Sipil Negara dalam

memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan saat pelaksanaan magang di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pegawai masih perlu diperbaiki. Ditemukan beberapa pelanggaran disiplin seperti keterlambatan hadir, waktu istirahat yang melebihi ketentuan, dan pelanggaran lainnya, yang mengindikasikan pentingnya peningkatan disiplin kerja guna mengoptimalkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Dilihat dari data presensi pegawai ASN 2023 jumlah persentase karyawan yang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan sejumlah 35,38%. Pada bulan Februari sampai Mei 2024 masih dijumpai pegawai yang terlambat dan tidak disiplin, hal ini dapat dilihat dari data presensi pegawai. Menurut analisis SDM Kantor ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo gaya kepemimpinan berpengaruh dengan disiplin kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja dan hubungan sosial juga berpengaruh pada tingkat disiplin pegawai.

Studi sebelumnya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Rosalina *et al.*, 2020). Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kedisiplinan pegawai. Secara spesifik, analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkorelasi positif dengan peningkatan disiplin kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyowati, Alami and Maryam, 2022), menunjukkan bahwa hasil pengujian menggunakan SPSS, nilai hitung untuk lingkungan kerja adalah 3,234, lebih besar dari t tabel sebesar 1,669. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Kantor Pusat PAM Tirta Kamuningan Kabupaten Kuningan, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula disiplin karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, dalam bentuk fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam meningkatkan semangat dan kedisiplinan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal (Putra and Aprianti, 2020). Kebersihan lingkungan kerja berpengaruh terhadap psikologis pegawai (Wirabuana and Linando, 2024). Menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang terdapat di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas seperti suhu, kebersihan, serta kelayakan peralatan kerja. Lingkungan kerja meliputi seluruh fasilitas atau perlengkapan yang digunakan oleh pegawai, kondisi tempat tinggal dimana karyawan melaksanakan tugasnya, prosedur kerja yang ditetapkan, serta berbagai elemen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo dinilai berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai, di mana suasana kerja dan interaksi antar pegawai menjadi faktor penting yang mempengaruhi perilaku disiplin mereka. Hal ini didukung dengan pernyataan salah satu pegawai yang menyatakan bahwa komunikasi yang kurang efektif antar tim dan beban kerja yang kadang tidak merata, dapat menghambat konsistensi disiplin. Kedisiplinan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aturan formal, tetapi juga oleh perilaku dan sikap rekan kerja di sekitarnya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan saling mendukung sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

Permasalahan mengenai kedisiplinan dari hasil observasi awal yang ditemukan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini mengidentifikasi perlunya evaluasi peningkatan dan pengelolaan kepemimpinan serta perbaikan lingkungan kerja untuk mendukung disiplin pegawai yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana

pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, serta mengidentifikasi faktor-faktor penyebab pelanggaran disiplin kerja dilingkungan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini diharap mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi pengembangan strategi manajerial di instansi pemerintahan.

1.3 Rumusan Masalah

Tingkat kedisiplinan pegawai di Dinas Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) Kabupaten Kulon Progo menghadapi tantangan yang signifikan, yang tercermin dari adanya indikasi pelanggaran disiplin kerja. Kondisi ini menyoroti pentingnya menyelidiki faktor-faktor yang mungkin memengaruhi perilaku pegawai. Dua aspek utama yang patut dikaji lebih dalam adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dan lingkungan kerja yang terbentuk di lembaga tersebut. Keduanya diduga memiliki hubungan erat dengan tingkat kedisiplinan. Dengan demikian, perlu dikaji secara mendalam bagaimana kedua faktor ini berperan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perilaku disiplin pegawai, serta faktor-faktor spesifik mana yang paling berkontribusi terhadap munculnya masalah kedisiplinan.

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan di ATR/BPN Kabupaten Kulon progo?
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang terbentuk di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo?
4. Faktor-faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja seperti apa yang berpengaruh terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

2. Tujuan Khusus

1. Menganalisis penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.
2. Menganalisis kondisi lingkungan kerja yang terbentuk di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.
4. Mengidentifikasi Faktor-faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap terjadinya pelanggaran disiplin kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

1.5 Implikasi Penelitian

1. Dampak pada Instansi ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kedisiplinan pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo melalui perbaikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif dan lingkungan yang mendukung dapat mengurangi pelanggaran disiplin seperti keterlambatan dan istirahat berlebih, sehingga produktivitas dan kinerja organisasi meningkat.

2. Kontribusi terhadap ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam memahami hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Selain itu penelitian ini dapat membantu penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pimpinan di instansi lain untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan disiplin kerja pegawai. Ini juga dapat dijadikan dasar pelatihan dan pengembangan SDM. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi pengambilan kebijakan internal terkait pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam menetapkan standar disiplin kerja, pembinaan kepemimpinan, dan perbaikan lingkungan kerja. Kebijakan yang tepat dapat menekan pelanggaran disiplin dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Manfaat untuk peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan pengalaman langsung dalam mengumpulkan data di lapangan, melakukan wawancara, observasi, serta menganalisis dokumen, yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan penelitian.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berikut adalah landasan teori dari penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Bayu Sentosa, Nururl Fauziah, Tholiatul Mas'adah / 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bonjonegoro	Kuantitatif <i>Explantory Research</i>	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan	Variabel yang digunakan	Objek penelitian dan metode penelitian

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitan	Persamaan	Perbedaan
				terhadap disiplin pegawai.		

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Yayendra Ning Hayu, M. Ridwan Basalamah, Fahurrozi Rahman / 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan mencerminkan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas, serta disiplin kerja pegawai telah berjalan baik. Terdapat pengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan, antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Disdukcapil Kota Malang.	Variabel yang digunakan	Objek penelitian dan metode penelitian

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.	Meneliti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja	Objek penelitian, metodologi penelitian.

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Sadi Muhammad Rizal / 2019	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.	Meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja	Objek penelitian, metodologi penelitian.

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Noor Riska Dinata Inbar / 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawam PDAM Kota Malang).	Kuantitatif <i>Explantory Research</i>	Hasil penelitian di PDAM Kota Malang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.	meneliti pengatuh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai	Objek penelitian, metode penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Menurut (Noe *et al.*, 2020) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai integrasi kebijakan, praktik, dan sistem yang dirancang untuk memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Terdapat beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan utama (Hamali, 2019):

1. Tujuan Sosial: organisasi memiliki tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan masyarakat, meminimalkan dampak negatif, meningkatkan kualitas hidup masyarakat serta berkontribusi pada pemecahan masalah sosial. Ini mencakup tanggung jawab sosial perusahaan dengan program kebersihan, perbaikan lingkungan, pelatihan, dan mendukung kegiatan sosial. Perusahaan diharapkan dapat menjunjung tinggi nilai dan norma sosial, serta memperlakukan karyawan dengan adil.
2. Tujuan Organisasi: manajemen SDM dapat memberikan kontribusi dalam mencapai target organisasi secara keseluruhan, dengan menyediakan tenaga kerja terlatih dan termotivasi. Hal ini termasuk pemanfaatan tenaga kerja secara efisien, peningkatan kualitas kerja, penyediaan kesempatan aktualisasi diri karyawan, serta pemberian kesempatan kerja yang sama, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan pengembangan dan pemanfaatan keterampilan karyawan.
3. Tujuan Fungsional: manajemen SDM harus dapat mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan manajemen SDM melalui saran yang baik dan menyediakan program rekrutmen dan pelatihan yang efektif. Sumber Daya Manusia harus mampu bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer mengajukan ide dan arahan baru.
4. Tujuan Individu: membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya melalui kegiatan dalam organisasi. Ketidak selarasan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan dapat menyebabkan masalah seperti kinerja buruk atau ketidakhadiran karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan terkait pekerjaan mereka, dan pekerjaan SDM harus

berfokus pada penyelarasan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, serta minat karyawan dengan persyaratan kinerja perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2016), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya. Tujuannya adalah memotivasi semangat kerja, meningkatkan kepuasan, dan mendorong produktivitas karyawan yang optimal guna mencapai sasaran organisasi secara maksimal. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya.

Menurut Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2019), kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pencapaian tujuan, tetapi juga memiliki peran krusial dalam membentuk budaya dan norma perilaku di dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu:

- Menjadi Teladan (Role Model): Pemimpin yang menunjukkan disiplin, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi akan menginspirasi para pengikutnya untuk meniru perilaku tersebut.
- Mempengaruhi Motivasi: Dengan memberikan arahan, dukungan, dan pengakuan, pemimpin memengaruhi motivasi pegawai, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bertindak sesuai dengan standar yang diharapkan.
- Membangun Kepercayaan: Kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin akan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim. Ketika pegawai percaya pada pemimpinnya, mereka lebih bersedia untuk menerima dan mengadopsi norma-norma yang ditetapkan.

(Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter: kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau jika pimpinan menganut sistem sentralisasi wewenang. Keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan partisipatif: kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan keserasian dalam kerjasama, dan menumbuhkan partisipasi para bawahannya. Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk merasa ikut memiliki perusahaan. Hal ini akan mendorong kemampuan bawahan dalam mengambil keputusan.
3. Kepemimpinan delegatif: pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan sedikit lengkap. Dengan demikian, bawahan mampu mengambil keputusan dan kebijakan dengan leluasa dalam mengerjakan pekerjaannya. Pengambilan keputusan sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya. Dalam hal ini, bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan pekerjaan dan kematangan psikolog.

Menurut (Sutikno, 2014), gaya kepemimpinan dibagi menjadi beberapa tipe:

1. Tipe otoriter: kepemimpinan yang menganggap kekuasaan sebagai hak pribadi, di mana pimpinan tidak melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, menolak saran, dan cenderung menonjolkan egonya.
2. Tipe kendali bebas atau masa bodo (*laissez faire*): ditandai dengan sikap pasif, cenderung menghindari tanggung jawab dan memberi kebebasan penuh kepada bawahan, membiarkan organisasi berjalan sesuai kehendaknya sendiri.

3. Tipe paternalistik: kepemimpinan yang pemimpinnya berperan seperti bapak yang melindungi, memberi perhatian pada kesejahteraan bawahan, serta menjadi tempat bertanya dan meminta petunjuk.
4. Tipe karismatik: memiliki daya tarik yang kuat dan memikat, sehingga menarik banyak pengikut meskipun alasan kekaguman terhadapnya sering sulit dijelaskan secara konkret.
5. Tipe militeristik: cenderung memimpin dengan perintah, bergantung pada pangkat dan formalitas, menuntut disiplin tinggi dan kaku, serta sulit menerima kritik dari bawahan.
6. Tipe pseudo-demokratis: kepemimpinan yang tampak demokrasi, tetapi sebenarnya bersifat otoriter secara halus dan manipulatif, menggunakan demokrasi sebagai kedok untuk kepentingan pribadi.
7. Tipe demokratik: tipe ini ditandai dengan keterbukaan pemimpin terhadap saran dan pendapat bahwa melalui musyawarah, bersifat aktif, dinamis, terarah, serta menjalankan pengadilan secara tertib dan bertanggung jawab.

Menurut (Kartono, 2010), beberapa indikator gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja secara konseptual dipahami sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta kesejahteraan individu dalam

menjalankan tugasnya. Aspek penting dari lingkungan kerja digolongkan menjadi aspek lingkungan kerja internal dan lingkungan kerja eksternal (Riyadi, 2018):

1. Lingkungan kerja internal merupakan tempat kerja (fisik), seseorang dalam organisasi yang meliputi:
 - Fasilitas kerja yang langsung digunakan pegawai seperti komputer, meja, kursi, dan perlengkapan kantor lainnya.
 - Fasilitas pendukung seperti suhu ruangan, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, bau, warna ruangan, serta sistem keamanan kerja
2. Lingkungan kerja eksternal adalah aspek non-fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai, meliputi gaya kepemimpinan, iklim dan budaya kerja, hubungan antar pegawai dan atasan-bawahan, serta ketersediaan fasilitas umum seperti tempat ibadah dan ruang istirahat.

(Sedarmayanti, 2019), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Beberapa diantaranya yaitu:

1. Kebisingan di tempat kerja
Kebisingan di tempat kerja adalah polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu konsentrasi, merusak pendengaran, mengganggu komunikasi, bahkan berisiko fatal. Untuk menjaga efisiensi dan produktivitas kerja, kebisingan perlu dihindari. Tiga aspek yang menentukan tingkat gangguannya adalah durasi, intensitas, dan frekuensi kebisingan.
2. Keamanan di tempat kerja
Keamanan di tempat kerja penting untuk menjaga lingkungan tetap aman. Hal ini dapat diwujudkan dengan memperhatikan sistem keamanan dan memanfaatkan tenaga satuan pengaman (satpam).

Menurut (Prihantoro, 2019), terdapat beberapa tolak ukur ataupun indikator dari lingkungan kerja yang berkualitas, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar pegawai dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang baik melalui interaksi dan komunikasi yang terjalin antar rekan

kerja. Hubungan yang mendukung seperti saling membantu, berbagi, serta memberikan dukungan saat menghadapi kesulitan menciptakan suasana kerja yang positif.

2. Suasana kerja yang nyaman dan damai, terbebas dari gangguan seperti kebisingan, dapat meningkatkan fokus dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sejuk dan santai mampu mendorong motivasi serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.
3. Kelengkapan fasilitas kerja juga menjadi penentu kualitas lingkungan kerja. Fasilitas yang memadai akan mendukung kinerja pegawai, meningkatkan semangat kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan berdampak positif terhadap produktivitas secara keseluruhan.

Menurut (Chaerudin, 2020), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis utama, masing-masing memiliki indikator yang menjadi acuan dalam menilai kualitasnya, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik: yaitu segala aspek fisik yang secara langsung memengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Indikatornya meliputi:
 - Pencahayaan yang memadai,
 - Suhu ruang kerja yang stabil,
 - Kelembapan udara yang ideal,
 - Sirkulasi udara yang baik,
 - Tingkat kebisingan rendah agar tidak mengganggu,
 - Minimnya getaran alat atau mesin,
 - Tidak adanya bau tidak sedap,
 - Kombinasi warna ruangan yang serasi dan nyaman dilihat,
 - Dekorasi yang mendukung suasana tanpa berlebihan,
 - Musik latar yang sesuai, tidak terlalu lambat maupun cepat,
 - Pengamanan lingkungan kerja melalui petugas keamanan.
2. Lingkungan kerja psikis: yaitu kondisi non-fisik yang berdampak pada aspek psikologis pegawai. Indikatornya mencakup:

- Rasa kebersamaan, yang ditandai dengan komunikasi terbuka antar pegawai untuk mendukung efektivitas kerja,
- Hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja, yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja,
- Sikap atau respons pegawai terhadap lingkungan atau rekan kerja, baik positif maupun negatif,
- Karakter atau kepribadian pegawai, yang terlihat dari cara individu merespons dan berinteraksi,
- Kondisi emosional yang memengaruhi kesadaran dan motivasi kerja pegawai.

2.1.4 Disiplin Kerja

(Agustini, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan komitmen dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. (Ardiansyah, Agung and Firdaus, 2020), berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja cenderung mematuhi sistem yang berlaku dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Agustini, 2019), menyatakan bahwa terdapat sejumlah indikator yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi. Indikator tersebut meliputi:

1. Tingkat kehadiran pegawai
2. Pemanfaatan waktu kerja secara efisien
3. Kepatuhan terhadap peraturan instansi
4. Tingkat kewaspadaan dalam menjalankan tugas;
5. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tujuan disiplin kerja menurut (Simamora, 2006):

Tujuan utama dari penerapan disiplin kerja adalah untuk menjaga agar perilaku karyawan tetap berada dalam koridor peraturan yang ditetapkan guna menunjang pencapaian sasaran organisasi. Jika peraturan dilanggar, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan efektivitas organisasi, tergantung pada besarnya pelanggaran. Maka dari itu, pentingnya pelaksanaan disiplin yang adil dan penuh tanggung jawab menjadi sangat krusial, karena dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Disiplin juga memiliki peran dalam membentuk hubungan yang dilandasi rasa hormat dan memperkuat kepercayaan antara pimpinan dan bawahan. Ketika disiplin diterapkan dengan tepat, hal ini bisa memperbaiki perilaku serta menghindari munculnya masalah disiplin di waktu mendatang. Penerapan tindakan disipliner pun dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerja, sehingga membawa dampak positif baik bagi individu maupun organisasi dalam jangka panjang.

Mangkunegara dalam (Mulyadi, 2015)mengenai dua jenis disiplin kerja:

- Disiplin Preventif: merupakan pendekatan yang bertujuan mendorong karyawan agar secara sadar menaati aturan dan pedoman kerja perusahaan. Fokus utamanya adalah membentuk kedisiplinan diri sejak awal sehingga pegawai dapat menghindari pelanggaran.
- Disiplin Korektif: adalah tindakan yang dilakukan saat karyawan melanggar aturan. Tujuannya adalah untuk membetulkan perilaku yang menyimpang, menjaga keberlangsungan aturan, serta memberikan efek jera melalui sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sangat penting bagi keberhasilan pekerjaan. (Mulyadi, 2015)menyebutkan beberapa hal utama yang berpengaruh:

1. Pemberian Kompensasi

Karyawan cenderung lebih disiplin jika kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi mereka. Kompensasi yang adil memicu semangat, ketenangan kerja, dan kedisiplinan dalam kehadiran maupun kepulangan.

2. Keteladanan Pimpinan

Pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin, baik dari segi ucapan, tindakan, maupun kehadiran, menjadi panutan bagi karyawan. Keteladanan ini sangat berpengaruh terhadap budaya disiplin di tempat kerja.

3. Aturan yang Jelas

Disiplin sulit ditegakkan tanpa aturan tertulis yang pasti. Peraturan formal menjadi pedoman yang mengikat seluruh karyawan dalam berperilaku sesuai harapan organisasi.

4. Ketegasan Pimpinan

Pemimpin harus tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran. Ketegasan ini memberikan kepastian hukum dan mendidik karyawan agar taat terhadap aturan.

5. Pengawasan Pimpinan

Pengawasan yang konsisten membantu memastikan karyawan menjalankan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur. Hal ini mendorong pembiasaan terhadap disiplin kerja.

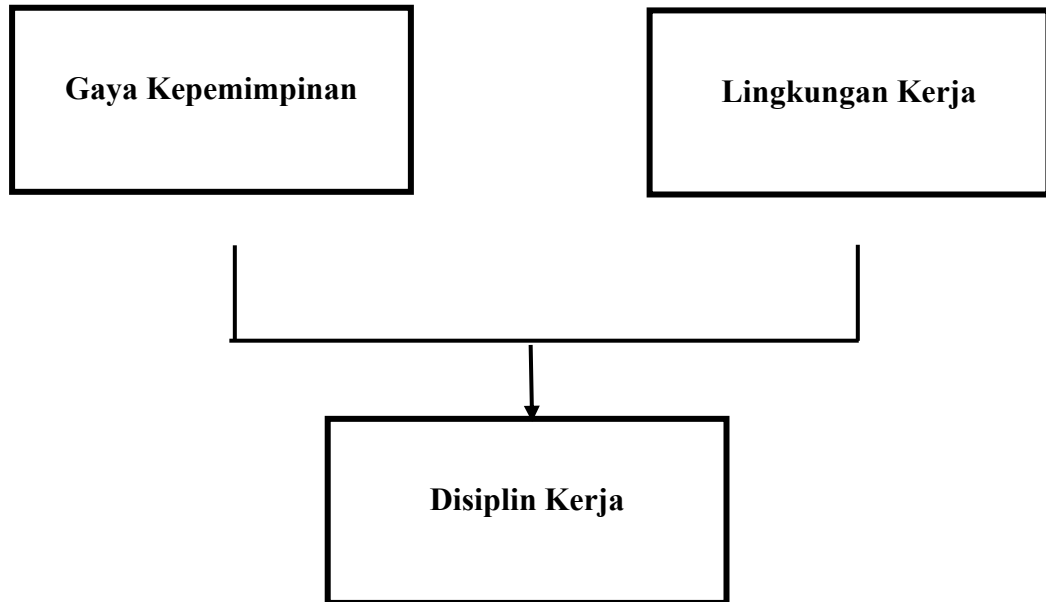
6. Perhatian kepada Karyawan

Selain kompensasi, perhatian dari pimpinan seperti penghargaan, komunikasi, dan kepedulian turut memengaruhi kedisiplinan karena karyawan merasa dihargai secara personal.

7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Lingkungan kerja yang dibangun dengan kebiasaan saling menghormati, mendukung, dan mendoakan antar karyawan juga mendukung terciptanya kedisiplinan.

2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial maupun simultan memengaruhi disiplin kerja pegawai (Y). Artinya, baik kepemimpinan yang baik maupun lingkungan kerja yang mendukung secara bersama-sama berkontribusi terhadap perilaku disiplin pegawai di lingkungan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami makna, dan konsep sosial terhadap pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara mendalam. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang mempelajari fenomena yang berkembang secara dinamis atau cepat, sehingga memungkinkan dilakukan proses dokumentasi, observasi, dan wawancara untuk mendapatkan informasi terbaru (Moleong, 2018). Pendekatan ini dipilih karena dianggap sesuai dan mampu menangkap realitas sosial dari perspektif pegawai, bukan semata-mata berdasarkan angka atau statistik (Creswell & Poth, 2018). Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, karena menggunakan data atau dokumentasi dari subjek penelitian yang kemudian akan diklasifikasikan oleh peneliti dan disimpulkan dari data tersebut. Fokus utama penelitian adalah memahami bagaimana gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja dipersepsi dan dialami oleh pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi kedisiplinan mereka.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada objek yang menjadi fokus dalam penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tingkat individu, yang dalam konteks penelitian ini mengacu pada pegawai dan pimpinan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini termasuk tingkat individu karena informasi dikumpulkan individu. Pemilihan unit analisis pada tingkat individu berdasarkan pada tujuan penelitian yang akan mengkaji secara mendalam bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, serta mengidentifikasi

faktor-faktor penyebab pelanggaran disiplin kerja dilingkungan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

3.2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di ATR/ BPN Kabupaten Kulon Progo Selama 4 bulan 2 minggu. Penelitian dimulai dari Tanggal 1 Februari 2024 sampai 9 Juni 2024.

3.2.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai dan pimpinan ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo yang berperan dalam proses disiplin kerja dan kepemimpinan. Teknik penentuan subjek menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan secara sengaja berdasarkan kriteria relevan dengan fokus penelitian (Creswell & Poth, 2018). Dalam penelitian ini, pada tahap wawancara, peneliti melibatkan 4 narasumber (2 staf, 1 analisis SDM, dan 1 pimpinan seksi). Pemilihan responden tersebut didasarkan pada peran dan posisi mereka yang strategis dalam organisasi, sehingga dapat memberikan informasi yang komprehensif dan mendalam mengenai penerapan gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

Tabel 3. 1 Data Responden

Esty Pujiatun	N1	Staf Seksi Tata Usaha
Winarno	N2	Staf Seksi 5
Rena Naren	N3	Analisis SDM
Andi Reza Fitrian Eru Setiawan	N4	Kepala Seksi 2

Ibu Esti dipilih karena memiliki beberapa keunggulan spesifik yang sangat relevan dengan topik penelitian. Beliau telah bertugas di kantor selama dua periode kepemimpinan yang berbeda. Pengalaman ini memberikan beliau perspektif yang unik dan komprehensif. Beliau dapat memberikan

perbandingan langsung mengenai perbedaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai. Sebagai Pegawai Pemerintah Non-PNS (PPNPN), Ibu Esti merepresentasikan kelompok pegawai yang memiliki dinamika dan tantangan kerja yang berbeda dibandingkan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Posisi ini memungkinkannya untuk memberikan pandangan yang lebih luas dan mewakili dari perspektif pegawai kontrak yang secara langsung merasakan dampak dari kebijakan dan perubahan kepemimpinan.

Dipilihnya Bapak Winarno sebagai narasumber karena beliau merupakan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang pernah mengalami mutasi atau perpindahan seksi. Pengalaman ini memberikan beliau perspektif yang unik dan krusial karena beliau secara langsung merasakan perbedaan gaya kepemimpinan dari dua kepala seksi yang berbeda. Beliau dapat memberikan perbandingan langsung mengenai bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda memengaruhi kebijakan, dan tingkat disiplin kerja para pegawai. Keterangan ini sangat penting untuk memberikan data dan wawasan yang mendalam mengenai hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan dan disiplin kerja.

Pemilihan Ibu Rina sebagai narasumber dalam penelitian ini didasarkan pada perannya sebagai analis sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian khusus dalam menganalisis kinerja dan tingkat disiplin pegawai. Pengalaman dan kompetensi beliau dalam mengevaluasi metrik-metrik SDM menjadikannya individu yang kredibel untuk memberikan perspektif mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Dengan demikian, Ibu Rina mampu memberikan data dan wawasan yang objektif dan terukur, yang sangat penting untuk mendukung validitas dan keandalan temuan penelitian ini.

Pemilihan Bapak Andi sebagai narasumber dalam penelitian ini didasarkan pada dua alasan utama. Pertama, sebagai kepala seksi, beliau

memiliki posisi strategis untuk memberikan perspektif dari sudut pandang manajerial tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi disiplin kerja pegawai. Kedua, Bapak Andi dipercaya oleh pimpinan untuk menangani tugas luar kota, yang menunjukkan tingkat kepercayaan dan tanggung jawab yang tinggi. Pengalaman ini memberikan beliau wawasan unik tentang bagaimana efektivitas kepemimpinan dapat diterapkan pada kondisi kerja yang berbeda dan tantangan yang ada, sehingga data yang diberikan sangat relevan dan mendalam untuk analisis penelitian.

Empat narasumber tersebut dianggap cukup karena mereka dipilih secara purposif untuk memberikan perspektif yang beragam dan saling melengkapi, yang sangat relevan dengan topik penelitian. Kombinasi dari sudut pandang pegawai PPNPN (Ibu Esti), ASN yang mengalami mutasi (Bapak Winarno), seorang analis SDM (Ibu Rina), dan kepala seksi (Bapak Andi) menciptakan gambaran yang holistik dan komprehensif.

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

a) Data Primer

Dalam konteks penelitian kualitatif, data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui interaksi peneliti dengan subjek penelitian. Menurut (Sujarweni, 2022), data primer merujuk pada informasi yang didapatkan secara langsung dari sumber aslinya, seperti melalui kuesioner, diskusi kelompok terfokus, atau wawancara mendalam yang dilakukan peneliti dengan partisipan atau narasumber. Data tersebut harus diolah kembali karena berasal langsung dari sumber yang memberikan informasi kepada pengumpul data. Peneliti menggunakan berbagai metode untuk mengumpulkan data primer seperti wawancara dan observasi.

b) Data Sekunder

Menurut (Sujarweni, 2022), data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti catatan, publikasi ilmiah, laporan keuangan, dokumen pemerintah, serta berbagai literatur atau referensi yang relevan dengan landasan teoritis penelitian. Data ini bersifat tidak langsung karena berasal dari dokumen atau publikasi yang sudah ada sebelumnya dan berfungsi sebagai pelengkap atau pendukung data primer dalam analisis penelitian. Data sekunder membantu dalam memperkuat validasi dan kedalaman kajian dengan menyediakan informasi tambahan yang relevan dan terpercaya.

3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

- **Triangulasi Data**

Triangulasi adalah metode pemeriksaan keabsahan data melalui perbandingan dari berbagai sumber data, teknik pengumpulan, waktu dan peneliti. Menurut (Alfansyur & Mariyani, 2020), triangulasi adalah metode yang digunakan untuk memvalidasi keabsahan data atau informasi dengan cara meninjaunya dari beragam perspektif. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalisir ambiguitas dan interpretasi ganda yang mungkin muncul selama proses pengumpulan dan analisis data. Tujuan utama triangulasi adalah memperkuat validitas dan reliabilitas penelitian kualitatif, baik dari aspek teoritis, metodologis, maupun interpretasinya. Triangulasi juga dapat dipahami sebagai proses verifikasi data melalui pengecekan dari berbagai sumber, teknik pengumpulan, dan waktu yang berbeda-beda (Mekarisce, 2020). Dalam penelitian ini, informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai akan divalidasi dengan membandingkan data dari empat narasumber yang memiliki perspektif berbeda (PPNPN, ASN, Analis SDM, dan Kepala Seksi). Pendekatan ini memastikan bahwa temuan tidak hanya bergantung pada satu sumber, melainkan telah dikonfirmasi dari berbagai sudut pandang.

- Member Checking

Member checking adalah teknik dengan mengembalikan data atau hasil interpretasi kepada partisipan untuk diverifikasi. Tujuannya untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sejalan dengan makna yang dimaksud oleh partisipan (Birt *et al.*, 2016).

b) Uji Reliabilitas

- Audit Trail

Audit trail merupakan dokumentasi sistematis dan rinci atas seluruh proses pengumpulan, analisis, hingga interpretasi data. Tujuannya untuk memberikan transparansi metodologis sehingga orang lain dapat memahami alur keputusan peneliti (Amankwaa, 2016).

- Dependability

Menggunakan pengamatan berulang untuk memastikan konsistensi temuan.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis tematik. Metode ini berfokus pada identifikasi dan pengorganisasian tema-tema utama yang muncul dari data kualitatif (Braun and Clarke, 2006). Dalam penelitian ini, analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan data terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjadi tema-tema yang saling berhubungan. Analisis tematik membantu peneliti memahami bagaimana berbagai faktor tersebut berinteraksi dalam konteks ATR/BPN Kulon Progo.

BAB 4

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan

Bagian ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan dua orang pegawai, seorang analis SDM, serta seorang pimpinan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Temuan penelitian disajikan berdasarkan fokus utama, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penyajian data dilakukan secara deskriptif dengan memanfaatkan kutipan langsung dari informan guna menggambarkan kondisi nyata yang terjadi di lapangan.

4.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, terutama dalam aspek kedisiplinan. Seperti yang disampaikan oleh Bu E: *“Sebelum kepemimpinan yang sekarang, kedisiplinan pegawai di kantor ini cukup rendah. Banyak yang terlambat dan kurang patuh pada aturan. Namun, sejak pimpinan sekarang menerapkan contoh disiplin yang konsisten dan tegas, saya lebih termotivasi untuk disiplin. Meskipun masih terdapat pegawai yang kurang disiplin namun sekarang lebih baik dari sebelumnya”*. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa perilaku pimpinan dalam hal kedisiplinan menjadi teladan bagi para pegawai. Apabila pimpinan kurang disiplin, maka pegawai cenderung menurunkan tingkat kedisiplinannya. Sebaliknya, ketika pimpinan mampu menunjukkan sikap disiplin yang tinggi, pegawai akan terdorong dan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

Selain sikap disiplin pimpinan, pengawasan juga menjadi faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai. Hal ini disampaikan oleh Bu R yang menyatakan bahwa *“Pelanggaran disiplin lebih sering terjadi saat pengawasan pimpinan kurang ketat, karena pegawai cenderung melonggarkan aturan*

apabila merasa tidak diawasi.” Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Pak W yang menyatakan bahwa *“saat pimpinan tidak ada di kantor. Beberapa pegawai jadi tidak patuh jam kerja, seperti tidur di mushola padahal jam istirahat sudah habis.”* Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pimpinan memiliki peran penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai, sebab ketidakhadiran pimpinan seringkali membuat pegawai melonggarkan sikap disiplin mereka.

Tentu saja dalam menerapkan gaya kepemimpinan, seorang pimpinan akan menyesuaikan pendekatannya dengan karakteristik pegawai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Pak A selaku pimpinan yang menyatakan bahwa *“dengan memahami karakteristik dan kebutuhan pegawai. Para pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, sehingga saya menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif.”* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Dalam wawancara, Pak A juga menekankan pentingnya menciptakan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai. Hal ini ia ungkapkan dengan menyatakan bahwa *“saya berusaha membuka ruang diskusi agar pegawai merasa dihargai, sekaligus memberikan arahan yang jelas dan terstruktur. Pendekatan ini membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi.”* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterbukaan komunikasi yang dibangun pimpinan tidak hanya memperkuat hubungan kerja, tetapi juga mendorong pegawai untuk lebih disiplin, karena mereka merasa dihargai sekaligus mendapat arahan yang jelas mengenai tanggung jawab dan aturan kerja.

4.1.2 Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh Bu R yang menyatakan bahwa

“lingkungan kerja yang kondusif memang sangat penting untuk mendukung kedisiplinan.” Pernyataan tersebut menegaskan bahwa suasana kerja yang nyaman dan teratur dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan serta menjalankan tugas dengan disiplin.

Dalam wawancara terkait aspek lingkungan kerja, Bu E memberikan pandangannya mengenai faktor yang mendukung kedisiplinan pegawai. Beliau menyampaikan bahwa *“lingkungan kerja di sini cukup kondusif untuk mendukung kedisiplinan. Fasilitas yang memadai dan sistem kerja yang terstruktur membantu saya untuk fokus dan menjalankan tugas tepat waktu.”* Hal ini menunjukkan bahwa tersedianya fasilitas kerja yang baik serta penerapan sistem kerja yang jelas mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Namun, pandangan berbeda disampaikan oleh Bu R yang menilai masih terdapat hambatan dalam lingkungan kerja. Ia menyatakan bahwa *“fasilitas terbatas, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya koordinasi bisa menurunkan disiplin pegawai.”* Perbedaan pandangan ini memperlihatkan bahwa kedisiplinan pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik, seperti ketersediaan fasilitas dan sarana pendukung, tetapi juga oleh faktor lingkungan nonfisik, seperti beban kerja, sistem koordinasi, serta pola hubungan antarpegawai yang dapat memengaruhi tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja.

Pak W menekankan bahwa interaksi sosial di tempat kerja turut menentukan kedisiplinan pegawai. Ia mengungkapkan bahwa *“suasana kerja di lingkungan ini cukup harmonis, meskipun terdapat beberapa pegawai yang kadang menciptakan ketidaknyamanan. Kondisi tersebut sedikit menghambat kedisiplinan, terutama karena pegawai baru merasa sungkan terhadap pegawai tersebut sehingga terlambat dalam menyetorkan tugas yang dibutuhkan.”* Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor nonfisik berupa relasi antarpegawai dapat memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

pengelolaan hubungan kerja yang sehat menjadi penting untuk meningkatkan kedisiplinan.

Dalam aspek nonfisik, Bu E juga memberikan pandangannya mengenai kondisi lingkungan kerja. Beliau menyatakan bahwa *“hubungan antarpegawai sangat baik dan akrab. Namun, karena terlalu akrab, terkadang para pegawai ngobrol saat jam kerja sehingga tingkat kedisiplinan menurun.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang harmonis memang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi jika tidak terkontrol, keakraban tersebut justru dapat berdampak pada penurunan kedisiplinan karena pegawai menjadi kurang fokus terhadap pekerjaannya.

Sebagai analis SDM, Bu R menyatakan bahwa *“hubungan sosial yang positif memang penting, tapi jika tidak diimbangi dengan pengawasan, bisa jadi alasan pegawai kurang disiplin.”* Pernyataan tersebut menegaskan bahwa hubungan sosial yang baik antarpegawai harus tetap diiringi dengan mekanisme pengawasan yang memadai, sehingga keakraban tidak mengurangi fokus kerja dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang sehat tidak hanya ditentukan oleh hubungan sosial yang harmonis, tetapi juga oleh adanya kontrol dan pengawasan yang konsisten agar disiplin kerja pegawai dapat terjaga.

4.1.3 Disiplin Kerja

Fenomena pelanggaran disiplin kerja masih ditemukan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Hal ini sejalan dengan pernyataan Bu E yang menyampaikan bahwa *“saya pernah melihat beberapa rekan terlambat masuk kerja karena pimpinan sedang sibuk dan tidak memantau langsung. Hal ini membuat beberapa pegawai kurang disiplin dan menular ke pegawai lain.”* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan pimpinan dapat memengaruhi perilaku disiplin pegawai, bahkan menimbulkan efek domino yang berdampak pada menurunnya kedisiplinan secara kolektif di lingkungan kerja.

Bu R juga menegaskan bahwa pelanggaran disiplin masih kerap terjadi di lingkungan kerja, sebagaimana ia sampaikan dalam wawancara bahwa *"sering terjadi pelanggaran disiplin"*. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan masih perlu ditingkatkan agar kinerja organisasi dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, Pak W juga mendukung pernyataan tersebut dengan menyampaikan bahwa beliau pernah menyaksikan langsung adanya pelanggaran kedisiplinan. Dalam wawancara beliau mengatakan, *"Saya pernah menyaksikan pelanggaran disiplin, terutama saat pimpinan tidak ada di kantor."* Pernyataan ini menegaskan bahwa masalah kedisiplinan masih menjadi persoalan nyata di lingkungan kerja, karena terdapat pegawai yang belum konsisten menaati aturan yang berlaku, sehingga dapat memengaruhi keteraturan dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Sejalan dengan temuan sebelumnya, pelanggaran kedisiplinan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai tidak hanya ditentukan oleh kesadaran individu, tetapi juga oleh situasi kerja dan dinamika yang terbentuk di dalam organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Pak W dalam wawancara, *"secara umum lingkungan kerja mendukung, namun ada beberapa kendala seperti komunikasi yang kurang efektif antar tim dan beban kerja yang kadang tidak merata, yang dapat menghambat konsistensi disiplin."* Selain itu, Pak W juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai dengan menyatakan, *"saya merasa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh."* Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja maupun pola kepemimpinan yang diterapkan.

Dalam menjaga kedisiplinan pegawai tentu saja tidaklah mudah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pak A yang menyampaikan, *"Terdapat tantangan dalam menjaga kedisiplinan pegawai terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang dapat memengaruhi produktivitas"*

mereka.” Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa kedisiplinan merupakan aspek mendasar yang berperan dalam membentuk budaya kerja yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin perlu dilakukan secara berkelanjutan, misalnya dengan membangun kesadaran pegawai mengenai pentingnya ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur sebagai bagian dari tanggung jawab profesional.

Seperti yang disampaikan oleh Pak A selaku pimpinan, beliau berusaha menjaga kedisiplinan pegawai dengan memberikan arahan yang jelas serta melalui komunikasi langsung. Selain itu, motivasi disiplin kerja juga dibangun dengan memberikan penghargaan serta menyediakan kesempatan pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan pernyataan beliau, *“Motivasi dibangun dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan.”* Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai tidak hanya ditegakkan melalui aturan, tetapi juga melalui pendekatan motivasional yang mampu mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

4.1.4 Keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

Hasil temuan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai memiliki keterkaitan erat dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pak A yang menyampaikan, *“Saya melihat ada hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan pegawai.”* Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif dapat saling melengkapi dalam menciptakan kedisiplinan, karena keduanya memberikan pengaruh langsung terhadap perilaku kerja pegawai sehari-hari.

Gaya kepemimpinan yang jelas dapat membuat pegawai lebih memahami aturan yang harus dijalankan, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman berperan dalam mendukung terciptanya disiplin kerja. Seperti yang

dijelaskan oleh Pak A dalam wawancara, *“kalau gaya kepemimpinan yang diterapkan jelas dan komunikatif, pegawai jadi lebih termotivasi dan paham aturan yang harus dijalankan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga membuat pegawai lebih fokus dan disiplin dalam bekerja. Jadi, kedua hal ini saling mempengaruhi dan sangat penting untuk menjaga kedisiplinan di kantor.”* Pernyataan tersebut menegaskan bahwa keterpaduan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo.

Dalam wawancara, Bu R menyatakan bahwa *“kepemimpinan yang efektif dan memberi contoh disiplin secara konsisten memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen terhadap aturan, pegawai cenderung meniru dan meningkatkan kedisiplinannya.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang jelas dan konsisten tidak hanya memengaruhi perilaku disiplin pegawai, tetapi juga berinteraksi dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti komunikasi yang baik, beban kerja yang teratur, dan fasilitas yang memadai, akan memperkuat efek kepemimpinan dalam menumbuhkan kedisiplinan.

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Kehadiran pimpinan yang tidak disiplin dapat memicu pegawai lain untuk melonggarkan kedisiplinan mereka serta menimbulkan ketidakpuasan terhadap pimpinan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pak W, *“Terdapat seorang pimpinan seksi dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, yang menyebabkan anggota seksi merasa muak dengan perilakunya. Kondisi ini membuat pegawai cenderung kurang menghargai pimpinan tersebut. Akibatnya, hal ini juga menjadi salah satu faktor penurunan tingkat kedisiplinan pegawai di seksi tersebut.”* Pernyataan ini menunjukkan bahwa perilaku pimpinan secara langsung memengaruhi budaya disiplin di lingkungan kerjanya, sehingga ketidakdisiplinan di tingkat pimpinan dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan pegawai secara keseluruhan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Penerapan Gaya Kepemimpinan yang Dilakukan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, terutama dalam aspek disiplin. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan dapat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya (Hasibuan, 2016). Gaya kepemimpinan seseorang terlihat dari kemampuan memotivasi, berkomunikasi, bertanggung jawab, serta mengarahkan bawahannya, yang berpengaruh terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai (Kartono, 2010). Dengan demikian, kepemimpinan yang baik berperan sebagai pengendali perilaku kerja pegawai, sehingga kedisiplinan dapat terjaga. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan yang konsisten dan komunikatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa termotivasi untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo pimpinan yang konsisten menunjukkan disiplin dan keteladanan cenderung mendorong pegawai untuk meniru sikap tersebut, sehingga kedisiplinan bawahan dapat terjaga. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang disiplin dapat menimbulkan perilaku negatif pada pegawai, termasuk kecenderungan untuk mengendurkan disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Rosalina *et al.*, 2020). Penerapan gaya kepemimpinan yang konsisten dan memberi teladan disiplin tidak hanya memengaruhi ketaatan pegawai terhadap aturan, tetapi juga membentuk budaya disiplin di lingkungan kerja, yang berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Robbins, Judge & Vohra, 2019).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di ATR/BPN, melalui komunikasi langsung dan upaya membangun motivasi, menunjukkan kemampuan pimpinan dalam menerapkan gaya

kepemimpinan yang efektif (Kartono, 2010). Kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi dan menjalankan komunikasi yang jelas mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang berdampak langsung pada kedisiplinan. Dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan pengakuan, pimpinan mendorong pegawai untuk bertindak sesuai dengan standar disiplin dan kinerja yang diharapkan. Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang komunikatif berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. (Robbins, Judge and Vohra, 2019).

Gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari kemampuan pimpinan membuka ruang diskusi bagi pegawai serta memberikan arahan yang jelas dan terarah (Sutikno, 2014). Pendekatan ini membangun kepercayaan pegawai sekaligus mendorong kedisiplinan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya agar merasa ikut memiliki perusahaan, yang merupakan ciri gaya kepemimpinan demokratis. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) pendekatan ini mendorong partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat kedisiplinan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

Hasil wawancara dengan pimpinan ATR/BPN Kulon Progo turut menunjukkan bahwa kesulitan dalam menjaga kedisiplinan sering timbul ketika gaya kepemimpinan bersifat terlalu lunak atau terlalu keras. Oleh karena itu, penerapan sikap kepemimpinan yang tegas atau otoriter dianggap perlu untuk menegakkan kedisiplinan pegawai, sambil tetap memperhatikan keadilan dan profesionalisme dalam pengambilan keputusan (Hasibuan, 2016). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip bahwa pemimpin yang menunjukkan disiplin, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi akan menginspirasi bawahan untuk meniru perilaku tersebut. (Robbins, Judge and Vohra, 2019). Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan

yang tegas dan konsisten tidak hanya menegakkan kedisiplinan, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif, di mana pegawai terdorong untuk meniru perilaku disiplin dan profesional yang ditunjukkan oleh pimpinan.

ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo cenderung menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Namun, dalam beberapa kondisi pimpinan juga menerapkan sikap otoritatif untuk menjaga ketegasan dan disiplin kerja pegawai.

4.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja yang Terbentuk di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Suasana kerja yang kondusif membentuk lingkungan positif yang memungkinkan pegawai mencapai kinerja optimal, termasuk dalam hal ketaatan terhadap peraturan kerja (Sedarmayanti, 2019). Di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, aspek fisik seperti kelayakan ruang kerja, kebersihan yang terjaga, pencahayaan yang memadai, serta adanya sarana pendukung memberikan kontribusi terhadap motivasi dan semangat kerja pegawai (Chaerudin, 2020). Lingkungan yang mendukung tersebut berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Adanya fasilitas seperti ruang untuk istirahat, mushola, serta penggunaan sistem absensi berbasis teknologi menjadi faktor pendukung yang menciptakan rasa nyaman dan keteraturan dalam lingkungan kerja (Prihantoro, 2019).

Selain kondisi lingkungan fisik seperti fasilitas, terdapat pula faktor lingkungan non-fisik yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Menurut Riyadi (2018), lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, iklim dan budaya kerja, hubungan antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Keseluruhan aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, sehingga mampu

meningkatkan kedisiplinan sekaligus kinerja pegawai. Lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh terhadap aspek psikologis pegawai, seperti meningkatkan rasa nyaman, motivasi, dan kepuasan kerja yang mendorong terciptanya suasana kerja lebih harmonis dan produktif (Chaerudin, 2020).

Hubungan antar pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo pada dasarnya cukup harmonis, yang menunjukkan adanya lingkungan kerja yang berkualitas dan mendukung kerja sama tim. Kondisi ini mencerminkan adanya komunikasi yang baik serta rasa saling menghargai di antara pegawai (Prihantoro, 2019). Namun, di sisi lain, keakraban yang terjalin juga dapat menimbulkan suasana kurang kondusif, misalnya ketika interaksi antarpegawai menimbulkan kebisingan di lingkungan kerja. Situasi tersebut berpotensi mengganggu konsentrasi dan efektivitas kerja, sehingga perlu adanya pengendalian agar keharmonisan tetap terjaga tanpa mengurangi produktivitas (Sedarmayanti, 2019).

Rasa kebersamaan yang ditandai dengan komunikasi terbuka antarpegawai dapat mendukung efektivitas kerja melalui terjalinnya koordinasi yang baik (Chaerudin, 2020). Namun, intensitas komunikasi yang berlebihan terkadang menimbulkan kebisingan di tempat kerja, sehingga berpotensi mengurangi kenyamanan dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif, khususnya ketika terbebas dari gangguan seperti kebisingan, dapat meningkatkan konsentrasi pegawai serta mendukung efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. (Prihantoro, 2019).

Kondisi lingkungan kerja di ATR BPN Kabupaten Kulon Progo cukup kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik. Namun masih terdapat beberapa kendala yang berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan kerja.
--

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki peran krusial dalam membentuk tingkat kedisiplinan pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif, baik secara parsial maupun simultan, antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai (Hayu & Rahman, 2021). Pengaruh ini terlihat jelas pada tiga indikator utama disiplin kerja: tingkat kehadiran, pemanfaatan waktu, dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) (Agustini, 2019). Keterlibatan kedua faktor ini secara bersamaan terbukti mendukung pembentukan budaya kerja yang disiplin dan produktif. antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan terutama tercermin melalui peran keteladanan yang ditunjukkan pimpinan serta mekanisme pengawasan yang dilakukannya. Pimpinan yang menunjukkan sikap tegas, konsisten, dan disiplin dalam menjalankan aturan, seperti hadir tepat waktu dan mematuhi SOP, secara tidak langsung menciptakan norma yang baik yang memotivasi pegawai untuk mencontoh perilaku tersebut. Pemimpin yang menunjukkan disiplin, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi akan menginspirasi para pegawai untuk meniru perilaku tersebut. Hal ini sejalan dengan Robbins (2019) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, karena keteladanan yang ditunjukkan pimpinan menjadi acuan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja bawahan. Pendapat ini juga diperkuat oleh Mulyadi (2015) yang menegaskan bahwa kedisiplinan pegawai dapat dipengaruhi oleh

keteladanan pimpinan. Keteladanan tersebut berperan penting dalam menumbuhkan budaya disiplin di lingkungan kerja.

Selain keteladanan, pengawasan dari seorang pemimpin juga berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten dapat memastikan pegawai menjalankan tugas tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku (Mulyadi, 2015). Melalui mekanisme ini, terbentuk pembiasaan terhadap disiplin kerja yang pada akhirnya memperkuat budaya kerja yang tertib dan teratur. Di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terbukti berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.(Rizal, 2019).

Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang dibangun melalui kebiasaan saling menghormati dan saling mendukung antarpegawai akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga mendukung terbentuknya disiplin kerja (Mulyadi, 2015). Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.(Sentosa, Fauziah and Mas'adah, 2019). Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama-sama memiliki peran penting dalam mendorong terciptanya disiplin kerja pegawai.

<p>Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Keterlibatan kedua faktor ini secara bersamaan terbukti mendukung pembentukan budaya kerja yang disiplin dan produktif.</p>
--

4.2.4 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Terjadinya Pelanggaran Disiplin Kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo

Pelanggaran disiplin kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo tidak terlepas dari pengaruh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang ada. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berperan dalam memengaruhi disiplin kerja pegawai (Hayu & Rahman, 2021). Disiplin kerja sendiri memiliki peran penting terhadap produktivitas pegawai, karena pegawai yang disiplin akan lebih taat pada aturan serta mampu menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawabnya (Ardiansyah, Agung & Firdaus, 2020). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang kurang efektif berpotensi menimbulkan terjadinya pelanggaran disiplin di lingkungan instansi.

Pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin, baik dari segi ucapan, tindakan, maupun kehadiran, menjadi panutan bagi karyawan. Keteladanan ini sangat berpengaruh terhadap budaya disiplin di tempat kerja (Mulyadi, 2015). Namun, adanya pimpinan seksi yang kurang disiplin menimbulkan rasa kecewa dan berkurangnya rasa hormat dari pegawai. Ketidakkonsistenan pimpinan tersebut dalam menjaga kedisiplinannya dapat memicu terjadinya pelanggaran disiplin kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Hal ini berkaitan dengan pentingnya kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin, karena kepercayaan tersebut akan memfasilitasi komunikasi terbuka dan kerja sama tim, serta mendorong pegawai untuk menerima dan mengadopsi norma-norma yang ditetapkan (Robbins, Judge & Vohra, 2019).

Pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten berperan penting dalam memastikan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan prosedur, sehingga membentuk kebiasaan disiplin kerja. Sebaliknya, pengawasan yang longgar cenderung menurunkan tingkat

kedisiplinan pegawai karena kurangnya kontrol dan penegakan aturan yang tegas (Mulyadi, 2015). Pengawasan dapat dipahami sebagai pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya, dengan memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Salah satu faktor non-fisik yang berperan adalah hubungan antarpegawai, yang apabila tidak terkelola dengan baik dapat menjadi pemicu terjadinya pelanggaran disiplin (Mulyadi, 2015). Kelengkapan fasilitas kerja menjadi penentu kualitas lingkungan kerja, di mana keterbatasan fasilitas dapat berdampak pada munculnya pelanggaran disiplin kerja, misalnya keterlambatan dalam penyelesaian tugas (Prihantoro, 2019).

<p>Gaya kepemimpinan yang tidak konsisten menjadi pemicu pelanggaran kedisiplinan. Selain itu, kurangnya pengawasan dapat menurunkan kedisiplinan pegawai. Hubungan yang terlalu akrab antar pegawai dapat memicu obrolan yang tidak produktif dan berlebihan saat jam kerja. Fasilitas yang tidak optimal dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan kurang dihargai, yang secara tidak langsung melemahkan komitmen mereka untuk disiplin.</p>

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Penerapan gaya kepemimpinan di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo cenderung bersifat demokratis, di mana pimpinan memberikan ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, melakukan koordinasi terbuka, serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Namun, dalam beberapa kondisi seperti penyalahgunaan waktu istirahat ditemukan pula sikap otoritatif yang diterapkan untuk menjaga ketegasan dan efisiensi kerja. Gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam membentuk perilaku disiplin pegawai.
2. Kondisi lingkungan kerja di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo secara umum sudah cukup kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Ruang kerja cukup tertata, fasilitas kerja relatif memadai, dan hubungan antar pegawai berlangsung harmonis. Namun, masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya pemerataan beban kerja dan keterbatasan ruang istirahat. Selain itu, lingkungan kerja juga terkadang menghadapi gangguan dari faktor eksternal yang dapat memengaruhi kenyamanan dan fokus pegawai, seperti keakraban antar pegawai yang kadang berlebihan hingga memicu obrolan non-pekerjaan saat jam operasional, dapat mengganggu konsentrasi dan pada akhirnya berpotensi menurunkan tingkat kedisiplinan kerja.
3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, mematuhi peraturan, dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Keterlibatan kedua faktor ini secara bersamaan terbukti mendukung pembentukan budaya kerja yang disiplin dan produktif.
4. Faktor-faktor gaya kepemimpinan yang memicu pelanggaran disiplin kerja seperti adanya pimpinan seksi yang kurang disiplin sehingga membuat pegawai lain merasa muak dan kurang menghargai pimpinan tersebut sehingga terjadi

penurunan kedisiplinan pegawai. Selain itu, kurangnya pengawasan mengenai kedisiplinan kerja pegawai juga menjadi alasan penurunan disiplin kerja pegawai. Misal ketika pimpinan pergi dinas keluar kota, kedisiplinan pegawai ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo menurun. Sementara itu, faktor dari lingkungan kerja yang terkadang menjadi penghambat kedisiplinan meliputi keadaan sosial, seperti keakraban pegawai, fasilitas yang belum optimal, serta kurangnya koordinasi antar seksi.

5.2 Saran

Permasalahan disiplin di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo seperti keterlambatan masuk kerja, penyalahgunaan waktu istirahat, serta izin keluar kantor masih perlu mendapatkan perhatian serius. Hal ini dipengaruhi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Oleh karena itu, diperlukan upaya komprehensif dari pihak instansi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai demi mencapai kinerja organisasi yang optimal. Penulis akan menyampaikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan mungkin dapat diterapkan di kantor sebagai bagian dari solusi untuk mengatasi permasalahan disiplin tersebut.

Penulis memberikan saran kepada Kantor ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo untuk lebih menekankan penguatan gaya kepemimpinan yang konsisten dan menjadi teladan untuk karyawan lain. Pimpinan di setiap seksi diharapkan dapat menegakan aturan disiplin, baik terkait jam kerja maupun pemanfaatan waktu istirahat. Keteladanan dari pimpinan sangat krusial, mengingat hasil wawancara menunjukan bahwa motivasi disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh perilaku atasan. Selain itu, diperlukan adanya perbaikan lingkungan kerja dan sistem pegawai di ATR/BPN Kabupaten Kulon Progo. Sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) perlu diintegrasikan dan dioptimalkan agar pengawasan kehadiran dan aktivitas pegawai menjadi lebih efektif, tidak hanya bergantung pada pengawasan fisik. Penting juga untuk menjaga suasana kerja yang profesional meskipun hubungan antara pegawai sangat akrab, agar

keakraban tidak sampai menurunkan fokus dan disiplin kerja. Penegakan peraturan dan pemberian sanksi yang tegas serta konsisten sesuai peraturan pemerintah yang berlaku untuk menekankan pelanggaran disiplin dan mencegah penularan perilaku tidak disiplin di antara pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi, budaya organisasi, atau sistem kompensasi. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, misalnya kombinasi kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*), sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih mendalam. Fokus penelitian juga bisa diarahkan pada solusi implementatif, yaitu menguji efektivitas program atau intervensi spesifik yang dirancang untuk meningkatkan disiplin kerja. Terakhir, melakukan penelitian pada populasi atau lokasi yang berbeda, baik di instansi pemerintahan lain maupun sektor swasta, yang akan membantu menguji generalisasi temuan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018) *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Agustini, F. (2019) *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Alfansyur, A. and Mariyani (2020) 'SENI MENGELOLA DATA : PENERAPAN TRIANGULASI TEKNIK , SUMBER DAN WAKTU PADA PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL', 5(2), pp. 146–150.
- Amankwaa, L. (2016) 'Creating protocols for trustworthiness in qualitative research', *Journal of Cultural Diversity*, 23(3), pp. 121–127.
- Ardiansyah, Agung, S. and Firdaus, M. A. (2020) 'Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan', 3(4).
- Birt, L. *et al.* (2016) 'Member checking: a tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation?', *Qualitative health research*, 26(13), pp. 1802–1811.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) 'Using thematic analysis in psychology', *Qualitative research in psychology*, 3(2), pp. 77–101.
- Chaerudin, A. (2020) *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: CV Jejak.
- Creswell, J. W. and Poth, C. N. (2018) *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches*. 4th edn. SAGE Publications.
- Hamali, A. Y. (2019) *Pemahaman praktis administrasi, organisasi, dan manajemen*. 1st edn. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayu, Y. N. and Rahman, M. R. B. F. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang', pp. 1–12.
- Kartono, K. (2010) *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Press.
- Mekarisce, A. A. (2020) 'Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 12(3), pp. 145–151.
- Moleong, L. J. (2018) *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA.
- Noe, R. *et al.* (2020) *Human resource management*. New York: McGraw Hill Education.
- Prihantoro, A. (2019) *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Putra, A. and Aprianti, K. (2020) 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA', 4328(April), pp. 19–27.
- Riyadi, S. (2018) *Faktor peningkatan kinerja melalui job stress*. Zifatama Jawa.
- Rizal, S. M. (2019) 'Pengaruh Motivasi , Pengawasan , dan Kepemimpinan Terhadap', 2(1), pp. 117–128.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. and Vohra, N. (2019) *Organizational Behaviour*. Pearson Education India.
- Rosalina, M. *et al.* (2020) 'Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan', 10, pp. 18–32.
- Sedarmayanti (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sentosa, B., Fauziah, N. and Mas'adah, T. (2019) 'Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan kanor kabupaten bojonegoro', 2(2), pp. 37–41.
- Simamora, H. (2006) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulistiyowati, L. H., Alami, P. C. and Maryam, S. (2022) 'Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan', 14(1), pp. 46–55. doi: 10.29264/jmmn.v14i1.11006.
- Sutikno, S. (2014) *Pemimpin dan kepemimpinan : tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Wirabuana, A. A. and Linando, J. A. (2024) 'Kedisiplinan dan Manajemen Kinerja Salesperson di PT Sun Mega Motor Hyundai Yogyakarta', 8(1), pp. 245–262. doi: 10.29408/jpek.v8i1.25134.

LAMPIRAN

Pedoman

1. Apakah anda pernah mengalami atau menyaksikan pelanggaran disiplin yang terjadi karena kurangnya pengawasan atau perhatian dari pimpinan? Bisa berikan contohnya?
2. Apakah lingkungan kerja saat ini mendukung Anda untuk menjalankan tugas dengan disiplin? Jika tidak, faktor apa saja yang menghambat kedisiplinan?
3. Bagaimana hubungan antara pegawai dan suasana kerja memengaruhi perilaku disiplin di lingkungan kerja anda? Apakah ada pengaruh dari lingkungan sosial kerja terhadap kedisiplinan?
4. Apakah anda pernah merasa kurang termotivasi untuk disiplin karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja? Jelaskan alasannya.
5. Bagaimana sikap pemimpin dalam memberikan contoh disiplin kerja? Apakah hal ini memengaruhi perilaku disiplin pegawai?

Pedoman

1. Bagaimana Anda menyesuaikan gaya kepemimpinan Anda dengan karakteristik pegawai di ATR/BPN Kulon Progo?
2. Bagaimana Anda memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya?
3. Apakah ada tantangan tertentu yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai? Jika ada, jelaskan.
4. Apakah Anda melihat adanya hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai? Bisa dijelaskan?
5. Menurut Anda, faktor gaya kepemimpinan apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja?

Transkrip Wawancara

Narasumber 1 : Esty Pujiatun

Tanggal : 22 Mei 2024

- 1. Apakah anda pernah mengalami atau menyaksikan pelanggaran disiplin yang terjadi karena kurangnya pengawasan atau perhatian dari pimpinan? Bisa berikan contohnya?**

Ya, saya pernah melihat beberapa rekan terlambat masuk kerja karena pimpinan sedang sibuk dan tidak memantau langsung. Hal ini membuat beberapa pegawai kurang disiplin dan menular ke pegawai lain.

- 2. Apakah lingkungan kerja saat ini mendukung Anda untuk menjalankan tugas dengan disiplin? Jika tidak, faktor apa saja yang menghambat kedisiplinan?**

Lingkungan kerja di sini cukup kondusif untuk mendukung kedisiplinan. Fasilitas yang memadai dan sistem kerja yang terstruktur membantu saya untuk fokus dan menjalankan tugas tepat waktu.

- 3. Bagaimana hubungan antara pegawai dan suasana kerja memengaruhi perilaku disiplin di lingkungan kerja anda? Apakah ada pengaruh dari lingkungan sosial kerja terhadap kedisiplinan?**

Hubungan antar pegawai sangat baik dan akrab. Namun, karena terlalu akrab, terkadang para pegawai ngobrol saat jam kerja sehingga tingkat kedisiplinan menurun.

- 4. Apakah anda pernah merasa kurang termotivasi untuk disiplin karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja? Jelaskan alasannya.**

Saya belum pernah merasa kurang termotivasi karena gaya kepemimpinan di tempat kerja. Pemimpin kami cukup komunikatif dan memberi arahan yang jelas, sehingga saya merasa didukung untuk tetap disiplin.

- 5. Bagaimana sikap pemimpin dalam memberikan contoh disiplin kerja? Apakah hal ini memengaruhi perilaku disiplin pegawai?**

Sebelum kepemimpinan yang sekarang, kedisiplinan pegawai di kantor ini cukup rendah. Banyak yang terlambat dan kurang patuh pada aturan. Namun,

sejak pimpinan sekarang menerapkan contoh disiplin yang konsisten dan tegas, saya lebih termotivasi untuk disiplin. Meskipun masih terdapat pegawai yang kurang disiplin namun sekarang lebih baik dari sebelumnya

Transkrip Wawancara

Narasumber 2 : Winarno

Tanggal : 22 Mei 2024

1. Apakah anda pernah mengalami atau menyaksikan pelanggaran disiplin yang terjadi karena kurangnya pengawasan atau perhatian dari pimpinan? Bisa berikan contohnya?

Pernah, terutama saat pimpinan tidak ada di kantor. Beberapa pegawai jadi tidak patuh jam kerja, seperti tidur di mushola padahal jam istirahat sudah habis.

2. Apakah lingkungan kerja saat ini mendukung Anda untuk menjalankan tugas dengan disiplin? Jika tidak, faktor apa saja yang menghambat kedisiplinan?

Secara umum lingkungan kerja mendukung, namun ada beberapa kendala seperti komunikasi yang kurang efektif antar tim dan beban kerja yang kadang tidak merata, yang dapat menghambat konsistensi disiplin.

3. Bagaimana hubungan antara pegawai dan suasana kerja memengaruhi perilaku disiplin di lingkungan kerja anda? Apakah ada pengaruh dari lingkungan sosial kerja terhadap kedisiplinan?

Suasana kerja di lingkungan ini cukup harmonis, meskipun terdapat beberapa pegawai yang kadang menciptakan ketidaknyamanan. Kondisi tersebut sedikit menghambat kedisiplinan, terutama karena pegawai baru merasa sungkan terhadap pegawai tersebut sehingga terlambat dalam menyetorkan tugas yang dibutuhkan.

4. Apakah anda pernah merasa kurang termotivasi untuk disiplin karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja? Jelaskan alasannya.

Ya, saya merasa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh. Kalau pemimpin tegas dan memberi contoh, saya jadi lebih disiplin. Sebaliknya, kalau pemimpin kurang tegas, motivasi saya untuk disiplin juga turun

5. Bagaimana sikap pemimpin dalam memberikan contoh disiplin kerja? Apakah hal ini memengaruhi perilaku disiplin pegawai?

Terdapat seorang pimpinan seksi dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, yang menyebabkan anggota seksi merasa muak dengan perilakunya. Kondisi ini membuat pegawai cenderung kurang menghargai pimpinan tersebut. Akibatnya, hal ini juga menjadi salah satu faktor penurunan tingkat kedisiplinan pegawai di seksi tersebut.

Transkrip Wawancara

Narasumber 3 : Rena Naren

Tanggal : 22 Mei 2024

1. Apakah anda pernah mengalami atau menyaksikan pelanggaran disiplin yang terjadi karena kurangnya pengawasan atau perhatian dari pimpinan? Bisa berikan contohnya?

Sering terjadi pelanggaran disiplin saat pengawasan pimpinan kurang ketat. Pegawai cenderung melonggarkan aturan jika merasa tidak diawasi.

2. Apakah lingkungan kerja saat ini mendukung Anda untuk menjalankan tugas dengan disiplin? Jika tidak, faktor apa saja yang menghambat kedisiplinan?

Lingkungan kerja yang kondusif memang sangat penting untuk mendukung kedisiplinan. Namun, hambatan seperti fasilitas terbatas, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya koordinasi bisa menurunkan disiplin pegawai

3. Bagaimana hubungan antara pegawai dan suasana kerja memengaruhi perilaku disiplin di lingkungan kerja anda? Apakah ada pengaruh dari lingkungan sosial kerja terhadap kedisiplinan?

Hubungan sosial yang positif memang penting, tapi jika tidak diimbangi dengan pengawasan, bisa jadi alasan pegawai kurang disiplin.

4. Apakah anda pernah merasa kurang termotivasi untuk disiplin karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja? Jelaskan alasannya.

Gaya kepemimpinan memang berpengaruh besar terhadap disiplin pegawai. Gaya yang tegas dan konsisten cenderung meningkatkan motivasi disiplin. Sebaliknya, gaya yang terlalu santai atau kurang pengawasan bisa membuat pegawai kurang termotivasi untuk disiplin

5. Bagaimana sikap pemimpin dalam memberikan contoh disiplin kerja? Apakah hal ini memengaruhi perilaku disiplin pegawai?

Berdasarkan pengamatan saya, kepemimpinan yang efektif dan memberi contoh disiplin secara konsisten memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Ketika pemimpin menunjukkan komitmen terhadap aturan, pegawai cenderung meniru dan meningkatkan kedisiplinannya

Transkrip Wawancara

Narasumber 4 : Andi Reza Fitrian Eru Setiawan

Tanggal : 24 Mei 2024

1. Bagaimana Anda menyesuaikan gaya kepemimpinan Anda dengan karakteristik pegawai di ATR/BPN Kulon Progo?

Dengan memahami karakteristik dan kebutuhan pegawai. Para pegawai memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam, sehingga saya menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif. Saya berusaha membuka ruang diskusi agar pegawai merasa dihargai, sekaligus memberikan arahan yang jelas dan terstruktur. Pendekatan ini membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan motivasi kerja, karena pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan pengembangan organisasi.

2. Bagaimana Anda memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya?

Memberikan arahan secara jelas dan terarah melalui briefing rutin dan komunikasi langsung. Motivasi dibangun dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kerja, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan. Saya

berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif agar pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk meningkatkan kerja.

3. Apakah ada tantangan tertentu yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai? Jika ada, jelaskan.

Tantangan utama yang dihadapi adalah integritas sistem informasi kepegawaian yang belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga kadang menghambat kelancaran administrasi dan monitoring kedisiplinan. Terdapat tantangan dalam menjaga kedisiplinan pegawai terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang dapat memengaruhi produktivitas mereka. Faktor lain yang memengaruhi adalah beban kerja yang meningkat akibat tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, yang kadang menyebabkan stress dan menurunkan produktivitas.

4. Apakah Anda melihat adanya hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai? Bisa dijelaskan?

Ya, saya melihat ada hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kedisiplinan pegawai. Kalau gaya kepemimpinan yang diterapkan jelas dan komunikatif, pegawai jadi lebih termotivasi dan paham aturan yang harus dijalankan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga membuat pegawai lebih fokus dan disiplin dalam bekerja. Jadi, kedua hal ini saling mempengaruhi dan sangat penting untuk menjaga kedisiplinan di kantor

5. Menurut Anda, faktor gaya kepemimpinan apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin kerja?

Menurut saya, pelanggaran disiplin sering terjadi kalau gaya kepemimpinan terlalu keras atau terlalu longgar. Kalau terlalu keras, pegawai bisa merasa tertekan dan kurang termotivasi. Kalau terlalu longgar, pegawai jadi kurang paham batasan dan tanggung jawabnya. Selain itu, kurangnya pengawasan dan komunikasi yang jelas dari pimpinan juga bisa membuat disiplin menurun.

(Presensi kehadiran ASN 2023)

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Terlambat	Presentase
1	Januari	61	-	18	0,295
2	Februari				
3	Maret				
4	April	62	2	23	0,40
5	Mei	62	3	16	0,31
6	Juni	62		19	0,31
7	Juli	66	5	19	0,36
8	Agustus	66		21	0,32
9	September	66	1	26	0,41
10	Oktober	66	3	18	0,32
11	November	66		25	0,38
12	Desember	66	2	27	0,44

(Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Februari 2024)

 KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA							
REKAPITULASI KEHADIRAN							
Bulan		: Februari 2024					
Nama		: Rifqi Efariha, S.T				Masuk : 18 hr	
Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
1	08:00 ~ 16:30	08:24:31	19:16:05	-143	2	0,00	
6	08:00 ~ 16:30	08:19:44	17:46:45	-58	0	0,00	
7	08:00 ~ 16:30	08:26:01	18:36:18	-101	0	0,00	
12	08:00 ~ 16:30	07:45:51	17:13:05	-59	0	0,00	
13	08:00 ~ 16:30	08:04:55	21:31:09	-298	4	0,00	
15	08:00 ~ 16:30	08:05:48	17:24:35	-50	0	0,00	
20	08:00 ~ 16:30	08:28:28	18:09:24	-72	0	0,00	
21	08:00 ~ 16:30	08:20:38	17:45:13	-56	0	0,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:23:12	17:56:50	-64	0	0,00	
23	07:30 ~ 16:30	08:27:47	18:20:25	57	0	1,00	
26	08:00 ~ 16:30	08:00:08	18:19:13	-110	0	0,00	
27	08:00 ~ 16:30	08:08:22	17:16:33	-39	0	0,00	
28	08:00 ~ 16:30	08:09:07	17:18:39	-40	0	0,00	
JUMLAH		18		148	9	2,50	

 KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA							
REKAPITULASI KEHADIRAN							
Bulan		: Februari 2024					
Nama		: Haryanto				Masuk : 18 hr	
Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
2	07:30 ~ 16:30	08:32:23	17:33:10	62	0	1,25	
7	08:00 ~ 16:30	08:06:47	17:47:47	-72	0	0,00	
15	08:00 ~ 16:30	08:39:05	19:15:12	39	0	1,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:01:00	17:41:56	-71	0	0,00	
23	07:30 ~ 16:30	08:03:08	16:51:51	33	0	1,00	
29	08:00 ~ 16:30	08:01:07	17:20:16	-50	0	0,00	
JUMLAH		18		407	2	8,25	



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : **Februari 2024**

Nama : **Mawarsih**

Masuk : 18 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
1	08:00 ~ 16:30	08:15:02	17:04:48	-20	0	0,00	
6	08:00 ~ 16:30	08:15:33	17:04:01	-20	0	0,00	
7	08:00 ~ 16:30	08:09:09	17:27:54	-49	0	0,00	
13	08:00 ~ 16:30	08:09:58	16:57:27	-19	0	0,00	
15	08:00 ~ 16:30	08:07:30	16:54:03	-18	0	0,00	
20	08:00 ~ 16:30	08:18:56	16:55:28	-8	0	0,00	
21	08:00 ~ 16:30	08:14:45	17:04:46	-21	0	0,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:18:42	17:03:13	-16	0	0,00	
27	08:00 ~ 16:30	08:12:25	17:04:08	-23	0	0,00	
28	08:00 ~ 16:30	08:20:08	17:36:53	-47	0	0,00	
JUMLAH		18		-	0	0,00	



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : **Februari 2024**

Nama : **Sumaryatun, S.SiT**

Masuk : 18 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
1	08:00 ~ 16:30	08:07:29	17:17:07	-41	0	0,00	
6	08:00 ~ 16:30	08:35:35	17:25:55	35	0	1,00	
7	08:00 ~ 16:30	08:25:19	17:11:25	-17	0	0,00	
13	08:00 ~ 16:30	08:04:18	17:10:55	-37	0	0,00	
15	08:00 ~ 16:30	08:26:11	17:18:39	-23	0	0,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:08:12	17:12:04	-35	0	0,00	
27	08:00 ~ 16:30	08:08:04	17:07:54	-30	0	0,00	
28	08:00 ~ 16:30	08:20:34	17:24:37	-35	0	0,00	
29	08:00 ~ 16:30	08:23:43	17:54:57	-62	0	0,00	Dinas Luar Melaksanakan perjalanan dinas untuk peninjauan lapangan / pemilikan tanah kegiatan penyusunan Neraca Penatagunaan Tanah Kabupaten
JUMLAH		17		35	0	1,00	

(Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Maret 2024)

Bulan : **Maret 2024**

Nama : **Agung Ramli, S.Tr.**

Masuk : 17 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
5	08:00 ~ 16:30	08:14:45	16:49:15	-6	0	0,00	
6	08:00 ~ 16:30	08:13:06	16:49:25	-7	0	0,00	
13	08:00 ~ 15:00	08:19:09	16:11:39	19	0	0,50	
15	08:00 ~ 15:30	08:17:31	17:01:47	17	0	0,50	
25	08:00 ~ 15:00	08:04:05	15:22:19	4	0	0,50	
26	08:00 ~ 15:00	08:35:17	15:41:52	35	0	1,00	
27	08:00 ~ 15:00	08:11:27	17:38:26	11	0	0,50	
28	08:00 ~ 15:00	08:15:37	--	91	0	2,00	
JUMLAH		16		268	0	7,00	



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : **Maret 2024**

Nama : **Sumaryatun, S.SiT**

Masuk : 18 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
5	08:00 ~ 16:30	08:21:54	17:18:45	-28	0	0,00	Dinas Luar Melaksanakan perjalanan dinas untuk peninjauan lapangan / pemilikan tanah kegiatan penyusunan Neraca Penatagunaan Tanah Kabupaten Kulon Progo
6	08:00 ~ 16:30	08:13:35	17:31:05	-49	0	0,00	Dinas Luar Melaksanakan perjalanan dinas untuk peninjauan lapangan / pemilikan tanah kegiatan penyusunan Neraca Penatagunaan Tanah Kabupaten Kulon Progo
14	08:00 ~ 15:00	08:11:36	16:01:41	11	0	0,50	
20	08:00 ~ 15:00	08:11:09	15:30:34	11	0	0,50	
21	08:00 ~ 15:00	08:06:30	15:37:23	6	0	0,50	
22	08:00 ~ 15:30	08:18:20	15:56:24	18	0	0,50	
25	08:00 ~ 15:00	08:01:01	17:07:16	1	0	0,50	
26	08:00 ~ 15:00	08:04:05	15:23:06	4	0	0,50	
28	08:00 ~ 15:00	08:26:29	--	91	0	2,00	
JUMLAH		12		142	4	5,00	

(Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan April 2024)



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : **April 2024**

Nama : **Rifqi Efariha, S.T**

Masuk : 16 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
1	08:00 ~ 15:00	08:00:14	15:08:51	-9	0	0,00	
4	08:00 ~ 15:00	08:00:14	15:10:31	-11	0	0,00	
23	08:00 ~ 16:30	08:24:10	17:33:47	-40	0	0,00	
24	08:00 ~ 16:30	08:02:03	17:10:18	-39	0	0,00	
25	08:00 ~ 16:30	08:21:16	16:58:48	-8	0	0,00	
30	08:00 ~ 16:30	08:26:32	18:12:50	-77	0	0,00	
JUMLAH		16		91	0	1,50	



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : **April 2024**

Nama : **Kistriyono, S.ST**

Masuk : 16 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
1	08:00 ~ 15:00	08:12:22	15:26:44	12	0	0,50	
2	08:00 ~ 15:00	08:05:35	15:32:05	5	0	0,50	
3	08:00 ~ 15:00	08:17:18	16:27:58	17	0	0,50	
4	08:00 ~ 15:00	08:12:27	17:18:15	12	0	0,50	
5	08:00 ~ 15:30	08:29:06	16:38:55	29	0	0,50	
25	08:00 ~ 16:30	08:21:45	17:25:20	-35	0	0,00	
26	07:30 ~ 16:30	08:11:42	20:28:45	41	0	1,00	
29	08:00 ~ 16:30	08:27:37	17:23:23	-27	0	0,00	
30	08:00 ~ 16:30	08:00:58	17:30:46	-61	0	0,00	
JUMLAH		16		238	0	6,00	

(Data beberapa pegawai yang terlambat di bulan Mei 2024)



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : Mei 2024

Nama : Agung Ramli, S.Tr.

Masuk : 17 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
3	07:30 ~ 16:30	08:23:35	18:11:34	53	0	1,00	
7	08:00 ~ 16:30	08:14:31	17:58:23	-75	0	0,00	
14	08:00 ~ 16:30	08:24:24	19:22:44	-149	2	0,00	
20	08:00 ~ 16:30	08:09:05	17:32:48	-54	0	0,00	
21	08:00 ~ 16:30	08:32:21	17:41:37	32	0	1,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:27:53	17:21:51	-25	0	0,00	
27	08:00 ~ 16:30	08:16:49	17:20:43	-35	0	0,00	
28	08:00 ~ 16:30	08:31:06	17:24:22	31	0	1,00	
30	08:00 ~ 16:30	08:08:02	17:46:03	-69	0	0,00	
JUMLAH			17	207	2	4,50	



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : Mei 2024

Nama : Kistriyono, S.ST

Masuk : 20 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
2	08:00 ~ 16:30	08:10:48	17:10:02	-31	0	0,00	
7	08:00 ~ 16:30	08:14:29	17:17:05	-34	0	0,00	
8	08:00 ~ 16:30	08:12:15	17:08:45	-27	0	0,00	
14	08:00 ~ 16:30	08:03:16	17:17:25	-45	0	0,00	
15	08:00 ~ 16:30	08:11:02	16:53:29	-13	0	0,00	
16	08:00 ~ 16:30	08:08:58	17:46:04	-69	0	0,00	
21	08:00 ~ 16:30	08:01:54	17:06:20	-36	0	0,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:02:34	16:51:26	-20	0	0,00	
27	08:00 ~ 16:30	08:12:33	17:23:15	-42	0	0,00	
28	08:00 ~ 16:30	08:09:48	17:08:11	-30	0	0,00	
29	08:00 ~ 16:30	08:10:03	17:17:42	-38	0	0,00	
30	08:00 ~ 16:30	08:15:28	17:31:25	-47	0	0,00	
31	07:30 ~ 16:30	08:21:47	17:22:39	51	0	1,00	
JUMLAH			18	142	18	2,50	



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN KULON PROGO
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

REKAPITULASI KEHADIRAN

Bulan : Mei 2024

Nama : Sudiharto, A.Ptnh., M.Eng

Masuk : 18 hr

Tgl.	Jam Kerja	Jam Masuk	Jam Pulang	TL/PSW (Menit)	Lembur (Jam)	Pengurangan (%)	Keterangan
3	07:30 ~ 16:30	08:09:09	17:09:04	39	0	1,00	
8	08:00 ~ 16:30	08:04:51	16:26:20	7	0	0,50	
14	08:00 ~ 16:30	08:11:34	18:18:39	-98	0	0,00	
17	07:30 ~ 16:30	08:01:36	18:19:33	31	0	1,00	
22	08:00 ~ 16:30	08:24:04	16:43:28	10	0	0,50	
29	08:00 ~ 16:30	08:04:40	--	91	0	0,00	DL Transport/SPK Melaksanakan Inventarisasi dan Identifikasi Satuan Tugas B (Tim 7) dalam rangka Pelaksanaan Pengadaan Tanah Untuk Pembangunan Jalan Tol Solo - Yogyakarta - Kulon Progo
30	08:00 ~ 16:30	08:15:37	18:30:54	-106	0	0,00	
31	07:30 ~ 16:30	08:04:06	16:47:09	34	0	1,00	
JUMLAH			18	144	6	4,50	

SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian)

Sistem Informasi Administrasi Pegawai
Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN

Didik Haribowo Dwi Subroto | Admin Kantah | 🔍

Pegawai | Jabatan | DUK | KGB | KP | Pensiun | Cuti | Hukum | Statistik | Master | Laporan | Online Help

Unit Kerja

- Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN
- Kantor Pertanahan Kabupaten Kulon Progo
- Nomenklatur Lama Kantor Pertanahan K...

Periode Kinakan Gaji Berkala: 12/2024 | Proses | Update | Cetak Data

NIP	Nama	Nomor SK	Tgl SK	TMT		Gaji		Pejabat Penetapan
				Baru	Lama	Baru	Lama	
22716-XII-2024	Sudharjo, A.Proh. M.Eng.	22716-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
22736-XII-2024	Budi Rahayu, S.SIT. M.H.	22736-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Wilayah BPN Pro...
22766-XII-2024	Sumaryanto, S.SIT.	22766-XII-2024	01/12/2024	01/11/2023				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
22836-XII-2024	Supriyanto, A.Proh.	22836-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
22866-XII-2024	Wagdy Karyanto, A.Proh.	22866-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
22846-XII-2024	Sri Sularto, S.H.	22846-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23106-XII-2024	Temu Suryadi, S.H.	23106-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23186-XII-2024	Sariyo, S.H.	23186-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Wilayah BPN Pro...
23406-XII-2024	Rena Naren, S.H.	23406-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23418-XII-2024	Marcelina Ika Rianan S.Ti.	23418-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23466-XII-2024	Hani Tyasmoko	23466-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23476-XII-2024	Sumaryanto	23476-XII-2024	01/12/2024	01/03/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23496-XII-2024	Yanu Eduma, S.H.	23496-XII-2024	01/12/2024	01/12/2023				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23516-XII-2024	Alfa Fatmulya, S.P.	23516-XII-2024	01/12/2024	01/12/2023				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23526-XII-2024	Sti Nurfitriana Budiyanti, S.Si. M.	23526-XII-2024	01/12/2024	01/12/2023				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23546-XII-2024	Ade Detya Budi, S.Si.	23546-XII-2024	01/12/2024	01/12/2023				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23566-XII-2024	Srianti, S.Sos., MPA	23566-XII-2024	01/12/2024	01/04/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23586-XII-2024	Cahya Budi Penitagan, S.Kom., ...	23586-XII-2024	01/12/2024	01/04/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23676-XII-2024	Sti Memmah, S.Sos.	23676-XII-2024	01/12/2024	01/04/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...
23886-XII-2024	Romanta, A.Proh.	23886-XII-2024	01/12/2024	01/09/2024				Kepala Kantor Pertanahan Kabu...

Menampilkan 1 - 25 dari 43
Jumat, 23 Februari 2024

(Sarasehan)

