PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN ATR/BPN DI KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

ARIFIN

NIM. B1021191114

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Arifin
NIM	:	B1021191114
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN di Kota Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Tahun 2019 (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan gelar kesarjanaan di Universitas Tanjungpura.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Januari 2025



(Arifin)
NIM. B1021191114

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama	:	Arifin
NIM	:	B1021191114
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian Skripsi	:	21 Januari 2025

Judul Skripsi

"Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN di Kota Pontianak"

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Januari 2025

(Arifin)
NIM. B1021191114

LEMBAR YURIDIS

"PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN ATR/BPN DI KOTA PONTIANAK"

Penanggung Jawab Yuridis

ARIFIN
NIM. B1021191114

Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya manusia
Tanggal Ujian Skripsi dan Komprehensif	:	21 Januari 2025

Majelis Penguji

Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E, M.M. NIP. 196909032000031001	12-2-25	
Pembimbing 2	Dr. Wendy, S.E., M.Sc. NIP. 198304182005011001	11/2 2025	
Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	10/2/2025	
Penguji 2	Karsim, S.Kom., M.M. NIP. 198706072022031005	8/2/2025	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 15 FEB 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

(Bagus Bintoro Purnomo, S.E., M.M.)
NIP. 199205082019031006

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN ATR/BPN DI KOTA PONTIANAK

Oleh :

Arifin

B1021191114

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prngaruh variabel-variabel bebas, yakni disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Pontianak. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara random yang berjumlah 70 orang di instansi tersebut. Menggunakan alat analisis SPSS versi 30 dengan pengujian regresi linear berganda, uji F dan uji T sebagai alat untuk menguji hipotesis. Selain itu, pengujian lain melibatkan uji instrumen data, seperti validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi sebesar 0,438 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan iklim organisasi (X_3) dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 43,8%, sedangkan sisanya sebesar 56,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia (SDM).

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF ATR/BPN LAND OFFICE EMPLOYEES IN PONTIANAK CITY

***By* :**

Arifin

B1021191114

This study aims to determine the effect of independent variables, namely work discipline (X1), communication (X2) and organizational climate (X3) on employee performance (Y) at the Pontianak City ATR/BPN Land Office. Quantitative research method using random sampling techniques with a total of 70 people in the agency. Using SPSS version 30 analysis tool with multiple linear regression test, F test and T test as a tool to test the hypothesis. In addition, other tests include data instrument tests such as validity, reliability and classical assumption tests. The test results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, and organizational climate has a positive and significant effect on employee performance. The determination test result is 0.438, which means that the work discipline (X1), communication (X2) and organizational climate (X3) variables in explaining their influence on employee performance (Y) are 43.8%, while the remaining 56.2% is explained by other variables not examined by the researcher.

Keywords : Work Discipline, Communication, Organizational Climate, Employee Performance, Human Resources (HR).

RINGKASAN SKRIPSI

1. Latar Belakang

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah di Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan pertanahan. Dalam hal ini pastinya sumber daya manusia akan sangat diperlukan untuk mengelola sebuah perkantoran ART/BPN ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan semua orang yang bekeja di dalam perkantoran atau yang terlibat dalam suatu organsasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2018), manajemen adalah sebuah seni atau ilmu untuk mengatur dan memproses sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia maupun sumber lainnya. Menurut Farisi, dkk. (2020), kinerja diartikan sebagai suatu kontribusi pegawai yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk output produk maupun jasa pelayanan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja para pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang telah diberikan oleh atasan, dan hasil kerjanya harus sesuai dengan standar yang sudah di berikan oleh perusahaan atau perkantoran tersebut. Ariani (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Dalam hal ini disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin juga bermanfaat bagi mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang dibuat, sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Suparlan (2022), Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai di perusahaan untuk saling membantu dan beriteraksi satu sama lain. Jika orang yang mengirim dan orang yang menerima pesan memiliki pemahaman dan kesimpulan yang sama tentang apa yang sebenarnya diinformasikan, komunikasi akan berhasil. Komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerjasama antara pegawai dan atasannya, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Putri (2021), iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obeng, dkk. (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi menjadi faktor terpenting dalam memahami perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Jadi, iklim organisasi merupakan apa yang dirasakan para pegawai di lingkup pekerjaaan atau organisasi, jika lingkungannnya positif kinerja pegawai akan ikut juga positif begitu pula sebaliknya.

2. Permasalahan

a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai?
b. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai?
c. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan meneliti dari variabel disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan ATR/BPN di Kota Pontianak.

4. Metode Penelitian

a. **Tempat Penelitian**, penelitian dilakukan di kantor pertanahan ATR/BPN kota Pontianak, Kalimantan Barat.
b. **Sumber Data**, penelitian ini terdapat dua sumber data yaitu, data primer berupa angket/kuisioner yang disebarkan di tempat penelitian sedangkan data sekunder berupa studi literatur, buku dan literatur lainnya.
c. **Metode Analisis**, penelitian ini menggunakan metode analisis statistik *SPSS* (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 30.

5. Hasil Penelitian

a. Hasil koefisien antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,649 dengan tingkat signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

b. Hasil koefisien antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,746 dengan tingkat signifikansi variabel komunikasi sebesar 0,001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.
c. Hasil koefisien antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,458 dengan tingkat signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,001 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

6. Simpulan dan Rekomendasi

Simpulan, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rekomendasi, saran untuk instansi yakni diperlukannya pengawasan secara berkala terhadap peraturan yang berlaku sehingga terlaksananya disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu, perlunya edukasi tentang komunikasi antar sesama pegawai maupun atasan, dan menciptakan suasana lingkungan yang nyaman pada iklim organisasi instansi sehingga terciptanya nilai kerjasama dan relasi yang kuat.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata a'la, Tuhan Yang Maha Esa. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan terbaik, Rasulullah Muhammad Shallallahu a'lahi Wassalam, kepada keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman. Atas segala Rahmat dan Ridho Allah Subhanahu Wata a'la, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN Di Kota Pontianak". Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materi, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si, Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Ibu Dr. Barkah S.E, M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
3. Bapak Heriyadi, S.E, M.E., Ph.D. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
4. Ibu Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
5. Bapak Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M. Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.
6. Bapak Dr. Wendy, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah banyak memberikan ilmu, bimbingan dan pengarahan selama masa perkuliahan di Jurusan Manjemen Program Studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
7. Bapak Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing satu skripsi yang telah memberikan, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaian skripsi ini.

8. Ibu Sulistiowati, S.E., M.Si. dan Bapak Karsim, S.Kom., M.M. selaku dosen penguji saya.
9. Seluruh jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Tanjungpura Pontianak yang sudah memberikan banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Semua Staf Akademik, Tata Usaha, dan Staf Perpustakaan serta semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, yang telah banyak membantu selama proses perkuliahan.
11. Bapak/Ibu di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Pontianak Kalimantan Barat yang telah menjadi responden dalam skripsi ini.
12. Kedua orang tua kesayangan saya, Ayah Rasni Rabudin dan Ibu Herlina Mustafa.
13. Saudara-saudara yang senantiasa saya doakan, Nurdila dan Nabil.
14. Teman terbaik saya Syahrul Nizam yang telah mendukung dan mendorong dalam penyelesaian skripsi saya hingga sampai selesai.
15. Kepada aditya, alvin, lusi, bram ipit, anul, rika, dewi, putri, rasyid dan lain lain terima kasih juga telah menjadi teman baik selama perkuliahan maupun diluar akademis.

Akhir kata, penulis berharap agar tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan di dalamnya, oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini kedepannya. Terima Kasih.

Pontianak, 21 Januari 2025

(Arifin)
NIM. B1021191114

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI iii

LEMBAR YURIDIS iv

ABSTRAK v

RINGKASAN vii

KATA PENGANTAR..... x

DAFTAR ISI..... xii

DAFTAR TABEL xv

DAFRTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 7

1.2.1. Pernyataan Masalah 7

1.2.2. Pertanyaan Penelitian..... 8

1.3. Tujuan Penelitian 8

1.4. Kontribusi Penelitian..... 8

1.4.1. Kontribusi Teoritis..... 8

1.4.2. Kontribusi Praktis 9

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian..... 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 10

2.1. Landasan Teori..... 10

2.1.1. Disiplin Kerja..... 10

2.1.2. Komunikasi..... 12

2.1.3. Iklim Organisasi..... 14

2.1.4. Kinerja Pegawai..... 15

2.2. Kajian Empiris 17
2.3. Kerangka Konseptual 22
2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 22
2.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai 23
2.3.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... 23
2.4. Hipotesis Penelitian..... 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1. Bentuk Penelitian 25
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 25
3.3. Data 25
3.3.1. Sumber Data 25
3.3.2. Jenis Data..... 26
3.3.3. Teknik Pengumpulan Data 26
3.4. Populasi dan Sampel 27
3.4.1. Populasi 27
3.4.2. Sampel 27
3.5. Variabel Penelitian 28
3.6. Metode Analisis 30
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 30
3.6.2. Statistik Deskriptif 31
3.6.3. Uji Asumsi Klasik 32
3.6.4. Analisis Regresi Berganda..... 32
3.6.5. Pengujian Hipotesis 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 35
4.1. Hasil Penelitian 35
4.1.1. Karakter Responden..... 35
4.1.2. Uji Instrumen Penelitian 37
4.1.3. Analisis Statistik Deskriptif..... 30

4.1.4. Uji Asumsi Klasik 43
4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda 47
4.2. Pembahasan..... 51
4.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 52
4.2.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai 53
4.2.3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... 53
BAB V PENUTUP..... 55
5.1. Simpulan 55
5.2. Keterbatasan..... 55
5.3. Rekomedasi 56
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN..... 63

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Pegawai (PNS dan Non PNS) BPN Kota Pontianak 2

Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Absensi PNS BPN Kota Pontianak 2022-2023.. 5

Tabel 3.1 Tingkat Indikator dengan Skala Likert 27

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian..... 28

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 35

Tabel 4.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Rentang Usia 36

Tabel 4.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 36

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas..... 37

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas..... 38

Tabel 4.6 Kriteria Penilaian Jawaban Responden..... 39

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Dispilin Kerja (X1)..... 40

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi (X2) 41

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi (X3)..... 41

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y) 42

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas 43

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai 44

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Komunikasi dan Kinerja Pegawai 45

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai 45

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas..... 46

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas 47

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 48

Tabel 4.18 Hasil Uji F..... 49

Tabel 4.19 Hasil Uji T Parsial..... 50

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... 51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Hasil Kinerja Kantor BPN Kota Pontianak Tahun 2022-2023 3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN 1 : KUISIONER PENELITIAN..... 63
LAMPIRAN 2 : TABULASI KUISIONER 67
LAMPIRAN 3 : UJI VALIDITAS..... 75
LAMPIRAN 4 : UJI RELIABILITAS..... 79
LAMPIRAN 5 : UJI ASUMSI KLASIK 80
LAMPIRAN 6 : UJI REGRESI LINEAR BERGANDA 82
LAMPIRAN 7 : R TABEL DAN F TABEL 84

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kementerian Agraria dan Tata Ruang atau Badan Pertanahan Nasional yang disingkat ATR/BPN merupakan lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional dulunya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. ATR/BPN diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020. Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah di Indonesia yang bertanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan pertanahan. Dalam hal ini pastinya sumber daya manusia akan sangat diperlukan untuk mengelola sebuah perkantoran ART/BPN ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan semua orang yang bekeja di dalam perkantoran atau yang terlibat dalam suatu organsasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2018) manajemen adalah sebuah seni atau ilmu untuk mengatur dan memproses sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia maupun sumber lainnya.

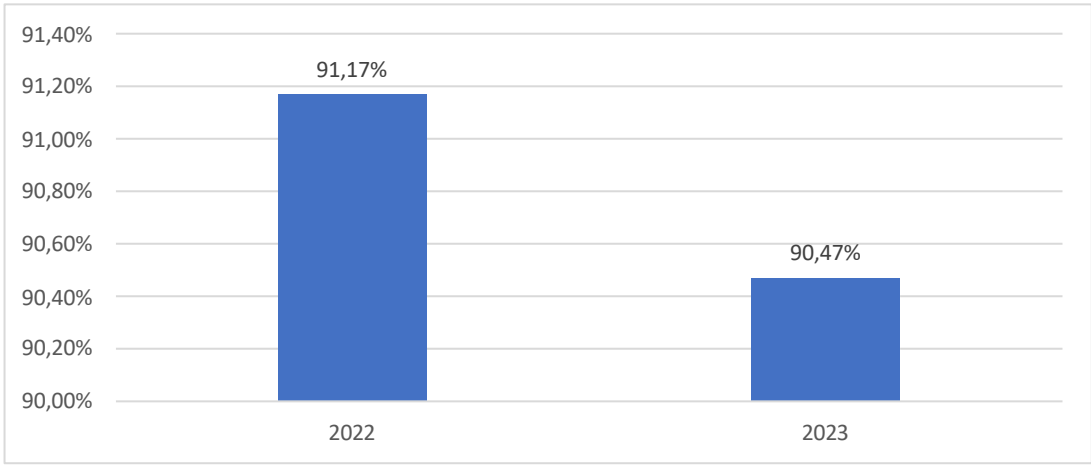
Menurut Farisi, dkk. (2020), kinerja diartikan sebagai suatu kontribusi karyawan yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk output produk maupun jasa pelayanan. Kinerja pegawai sangat diperlukan untuk menjalankan suatu misi organisasi di dalamnya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja para pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang telah diberikan oleh atasan, dan hasil kerjanya harus sesuai dengan standar yang sudah di berikan oleh perusahaan atau perkantoran tersebut. Apabila kinerja pegawai tersebut sangat baik maka akan mendapatkan hasil kerja yang baik, dan sebaliknya jika kinerja pegawai tersebut kurang baik maka hasil kerja yang di dapatkan pun akan menurun dan kurang efektif pula juga untuk kedepannya. Untuk itu seorang pegawai atau pegawai harus dituntut untuk memiliki kemampuan yang optimal dan dapat diandalkan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

Tabel 1.1
Daftar Pegawai (Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil) ATR/BPN Kantor Pertanahan Kota Pontianak Kalimantan Barat Tahun 2024

No	Divisi/Bagian (PNS)	Jumlah Orang	Bagian/Jabatan (Non PNS)	Jumlah Orang
1	Sub Bagian tata Usaha	14	Operator Komputer	13
2	Seksi Survei dan Pemetaan	16	*Cleaning Service*	3
3	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	10	Asisten Pengadministrasian Umum	20
4	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	4	Penjaga Malam	3
5	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	3	Verifikator Berkas	8
6	Seksi Pengendalian dan Penanganan	3	*Security*	2
7	-	-	Pengemudi Kendaraan Dinas Roda 4	1
	Total :	50		50

Sumber: Kantor Pertanahan Kota Pontianak, Kalimantan Barat

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi agar dapat bertahan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu tantangan manajemen yang cukup serius, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari visi dan misi organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dengan adanya visi dan misi yang jelas, maka kualitas kinerja pegawai perlu ditingkatkan kembali, salah satunya adalah disiplin dalam bekerja, komunikatif terhadap sesama pegawai maupun atasan dan juga menciptakan iklim organisasi dengan perilaku yang stabil agar setiap anggota organisasi akan meningkat sehingga mereka merasa nyaman terhadap faktor di sekitar tempat mereka bekerja. Agar hal ini diharapkan dapat mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Kantor BPN itu sendiri.



Gambar 1.1 Hasil Kinerja Kantor BPN Kota Pontianak Tahun 2022-2023
Sumber: Kantor Pertanahan Kota Pontianak Kalimantan Barat

Di atas merupakan diagram hasil capaian kinerja pada kantor ATR/BPN di Kota Pontianak pada 2 tahun kebelakang berturut. Dimana pada tahun 2022 capaian hasil kinerja Kantor Pertanahan ATR/BPN Kota Pontianak secra keseluruhan yaitu 91.17%. Sedangkan capaian kinerja pada tahun 2023 yaitu 90.47%. Dengan demikian diketahui bahwa capaian hasil kinerja dari tahun 2022 ke 2023 adanya penurunan 0,70% dari hasil pencapaian kinerja sebelumnya di Kantor ATR/BPN Kota Pontianak. Menurunnya kinerja pegawai tentunya disertai dengan penyebab beberapa faktor yang akan dibahas.

Beberapa tidak tercapainya target pelaksanaan di bidang survei ke lapangan, pengukuran tanah, dan pemetaan tanah. Karena banyaknya permintaan orang-orang yang ingin menindaklanjuti pertanahan mereka. Beberapa diantaranya orang komplain dengan tanah mereka yang tidak sesuai dengan ketentuan pengukuran. Hal ini menjadi tolak ukur tidak tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pencapaian kinerja ini pun sedikit menurun.

Tak terlepas dari sebuah permasalahan tentang kinerja di atas, pada setiap perusahaan atau perkantoran pastinya memiliki kendala yang dialami dalam instansi tersebut. Salah satunya yang dapat menghambat kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Ariani (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku, dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak. Dalam hal ini disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin juga bermanfaat bagi mendidik

para pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang dibuat, sehingga nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Permasalahan pada kantor BPN itu sendiri yang dimana pegawai datang pada jadwal waktu yang sudah ditetapkan tetapi kadang masih banyak diantara mereka dengan datang terlambat. Mereka datang terlambat dikarenakan dengan alasan mengurus keluarga dan membuatkan sarapan/bekal anak pada waktu pagi terlebih dahulu, jalanan macet dengan kendaraan dan tak jarang juga bangun sedikit lebih kesiangan dari hari biasanya. Jika ada pegawai yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini dapat tertunda karena kelalaian mereka, mengurangi jumlah produksi yang seharusnya dihasilkan hari itu. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki aturan disiplin yang kuat untuk memungkinkan pekerjaan berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang ideal dan memuaskan, sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Oleh sebab itu, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai keefektivitasan kerja yang akan maksimal, baik itu dari disiplin waktu, tata tertib ataupun peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor pertanahan itu sendiri. Peraturan memang sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di kantor pertanahan. Dengan tata tertib yang baik maka efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai di kantor pertanahan akan meningkat. Dalam hal ini dibuktikannya pada jurnal Hustia (2020) yang berjudul "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi" bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Lalu didukung oleh pnelitian Pratiwi dkk. (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Negeri Sipil BPN Kota Pontianak Tahun 2022-2023.

No.	Tahun	Surat Tugas	Cuti	Sakit	Alpha
1.	2022	330	170	20	11
2.	2023	355	180	18	14

Sumber: Data Absensi BPN Kota Pontianak, diolah oleh peneliti.

Pada kantor ATR/BPN Pontianak itu sendiri permasalahan pada disiplin kerja selain diakibatkan terlalu seringnya beberapa pegawai yang datang dengan terlambat, ada juga dengan masalah ketidakhadiran dengan tanpa keterangan (Alpha). Data rekapitulasi yang berjumlah 100 orang ini peneliti ambil pada beberapa tahun sebelumnya dengan jumlah alpha 11 kali pada tahun 2022 dan mengalami peningkatan menjadi 14 kali di tahun 2023.

Selain tentang masalah kedisiplinan di atas, komunikasi juga merupakan salah satu elemen berinteraksi yang harus terjalin dengan baik. Menurut Simamora (2018) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut Suparlan (2022), komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerjasama antara pegawai dan atasannya, dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini disampaikan pada penelitian Pratiwi dkk. (2023) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)" menghasilkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di dukung oleh penelitian Pradnyana dkk. (2023) dengan dibuktikan hasil komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Crystal Kuta Hotel. Komunikasi memungkinkan setiap pegawai di perusahaan untuk saling membantu dan beriteraksi satu sama lain. Jika orang yang mengirim dan orang yang menerima pesan memiliki

pemahaman dan kesimpulan yang sama tentang apa yang sebenarnya diinformasikan, komunikasi akan berhasil. Untuk memastikan bahwa operasi suatu perusahaan berjalan lancar, keterampilan komunikasi sangat penting.

Permasalahan komunikasi di kantor ATR/BPN dapat mencakup pesan yang tidak jelas, kurangnya feedback, suara keras, dan perbedaan persepsi antara penerima dan pengirim pesan. Semua masalah ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan tingkat efektivitas komunikasi yang lebih rendah. Rasa segan dan malu untuk bertanya yang mengakibatkan produktivitas kinerja yang dilakukan menjadi tidak stabil. Sehingga hasil kinerja (*output*) pun tidak sesuai dan tidak terarah. Begitu juga adanya kesenjangan masalah komunikasi baik sesama pegawai maupun atasan yang dimana itu sangat berpengaruh terhadap suatu kinerja sehingga *miss* komunikasi ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kinerja nantinya. Sehingga demikian akan adanya perbedaan dalam penyampaian, ketidak sesuaian dalam penyampaian yang mempengaruhi hasil (*output*), maupun kurangnya berinteraksi antar sesama rekan kerja maupun atasannya.

Selain komunikasi di atas, iklim organisasi juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Putri (2021), iklim organisasi merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Obeng, dkk. (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi menjadi faktor terpenting dalam memahami perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang diciptakan dan dibentuk akan sangat mempengaruhi orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Iklim yang buruk dapat menurunkan kinerja anggota organisasi, hal ini dikarenakan iklim organisasi yang buruk akan menurunkan kinerja anggota organisasi. Iklim ini melingkupi dan mempengaruhi seluruh urusan pekerjaan dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk dari kumpulan persepsi dan harapan pegawai terhadap sistem yang berlaku.

Kondisi yang ada di kantor Pertanahan ATR Pontianak menunjukkan bahwa belum optimalnya hasil kinerja yang di akibatkan oleh iklim organisasi, yang dimana hal ini di tunjukan pada sikap dan perilaku anggota organisasi itu sendiri. Sehingga

mereka bekerja dengan baik atau tidaknya tergantung situasi dan kondisi suasana hati (*mood*) yang kadang berubah-ubah yang mereka alami. Perubahan mood ini didasari karena suasana hubungan kerjasama yang sedikit kurang harmonis dan tidak kondusif antar pemimpin dan karyawan, maupun antar karyawan dengan karyawan yang lainnya. Kurang solid dalam membangun kerja sama tim dan kurangnya pengakuan menghargai hasil kinerja karyawan. Selain itu, pegawai merasa memiliki banyak tanggung jawab dengan tugas yang diberikan sehingga menyebabkan mereka stress dan kelelahan. Kurang mendapatkan dukungan dari atasan yang membuat mereka tidak percaya diri, begitupun dengan konflik yang kadang terjadi seperti perbedaan pendapat yang menyebabkan perubahan faktor psikologis mereka tersendiri.

Adapun faktor internal lain yang di sebabkan beberapa faktor seperti ketika mati listrik sehingga ruang yang tadinya dingin menjadi panas dan menyebabkan pegawai gerah, sehingga konsentrasi pegawai dalam bekerja agak terganggu. Sehingga tujuan organisasi tersebut tidak terorganisir dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan kinerja pegawai yang tidak stabil.

Hal ini dibuktikannya pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Edmizar dkk. (2024) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan *Person Organizational Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci", bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kerinci pada pegawai Disdukcapil Kabupaten Kerinci. Hal ini sependapat pada penelitian Susilo dkk. (2023) bahwa ada pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan ATR/BPN di Kota Pontianak".

1.2. Rumusan Masalah

1.2.1. Pernyataan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas, maka dapat di ambil permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu kedisiplinan dalam

bekerja, komunikasi yang kurang lancar antar sesama pegawai maupun terhadap atasan dan iklim organisasi dengan perilaku yang tidak stabil pada pegawai kantor Pertanahan ATR/BPN di Kota Pontianak. Untuk mencapai hasil yang efektif dan optimal dengan kebijaksanaan yang terarah maka Kantor Pertanahan Kota Pontianak harus bisa menata sumber daya manusia dengan baik, sehingga hasil terhadap kinerja pegawai pun dapat dicapai dengan hasil yang baik. Hal tersebut akan memberikan kemajuan terhadap kantornya terutama ketika sedang menghadapi situasi dan kondisi yang berubah dan selalu berkembang.

1.2. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Pontianak?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Pontianak?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPN Pontianak?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang sudah di jabarkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu;

1. Untuk menguji dan meneliti dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Pontianak.
2. Untuk menguji dan meneliti dari pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Pontianak.
3. Untuk menguji dan meneliti dari pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Pontianak.

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu konsentrasi manajemen sumber daya manusia, terkhusus yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Lalu penelitian ini juga diharapkan agar menjadi sumber informasi maupun referensi

bagi ilmu pengetahuan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman bahan penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kontribusi Praktis

Penulis berharap penilitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait terutama yaitu:

1. Bagi perusahaan, penilitan ini diharapkan dapat menjadi masukan ataupun saran sebagai perhatian untuk meningkatkan rasa kedisiplinan, berani dalam komunikasi sesama pegawai dan atasan maupun menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga kinerja pegawai dapat berjalan dengan kondusif sebagaimana mestinya.
2. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama masa perkuliahan.
3. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan informasi maupun pengetahuan bagi masyarakat lainnya.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) adalah lembaga pemerintahan yang nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pemerintah dibidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. ATR/BPN dahulunya dikenal dengan sebutan kantor agraria. BPN diatur melalui peraturan presiden Nomor 20 Tahun 2005. Fungsi dan tugas dari organisasi badan pertanahan nasional dan direktorat jendral tata ruang kementerian pekerjaan umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama kementerian agraria yang kepala jabatan ATR/BPN nya dipangku oleh menteri agraria dan tata ruang. Badan pertanahan nasional mengalami beberapa kali pergantian penguasa dalam hal kelembagaannya. Tentunya masalah tersebut berpengaruh pada proses pengambilan kebijakan. Ketika dalam naungan kementerian agraria sebuah kebijakan diproses dan ditindak lanjut dari struktur pimpinan pusat sampai pada tingkat kantah, namun ketika dalam naungan departemen dalam negeri hanya melalui dirjen agraria sampai ketingkat kantah. Disampaikan itu secara kelembagaan badan pertanahan nasional mengalami perubahan struktur kelembagaan yang rentan waktunya sangat pendek.