

**Analisis Hubungan Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Badan Pertanahan Nasional Kantor
Wilayah Provinsi Jawa Tengah**

Oleh:

**Idham Hadiguna, Nina Widowati, Susi Sulandari
Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro
Jalan Profesor Haji Soedarto, S.H Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407 Fax (024) 7465405**

ABSTRACT

This study aims to describe the performance of the National Land Agency Of Central Java Province and to know the corelations of discipline and leadership to employee performance in an effort to improve organizatinal in National Land Agency Of Central Java Province. Locus were used in this research is National Land Agency Of Central Java Province. This research uses quanitative research methods are purely eexplanation. The respondents in this study consists of 44 (fourty four) employees National Land Agency Of Central Java Province.

Based on the research results show that the performance of the National Land Agency Of Central Java Province can be categorized good. Either even though there is still some indicators assessed less optimally. Aspects that affect optimally performance of National Land Agency Of Central Java Province which aspects of discipline and leadership aspects.

Conclusions in this study was the overall performance of the National Land Agency Of Central Java Province was good, and the aspect of the discipline and leadership indeed affect National Land Agency Of Central Java Province. Based on the conclusions, researchers recommended National Land Agency Of Central Java Province to fix indicators is still less than optimalso that more optimal performance can be achieved.

Keywords: Performance Organization, Discipline, Leadership

A. Latar Belakang

Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta selalu berupaya agar para anggota atau pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan kinerja sebaik mungkin sehingga kinerja organisasi dapat optimal dengan adanya kerja sama antar pegawai untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki pegawai sebagai pelakasan utama dalam kegiatan organisasi tersebut. Kinerja organisasi merupakan indikator

tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, target, visi dan misi organisasi. Kriteria keberhasilan misalnya berupa tujuan-tujuan atau target-target yang hendak dicapai. Tanpa adanya suatu tujuan atau target, kinerja organisasi tidak dapat kita ketahui karena tidak adanya tolak ukur antara harapan dengan pencapaian dari tujuan itu sendiri.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Semakin optimal kinerja organisasi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Setiap anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya

jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu faktor Individu dan faktor Organisasi. Jika dilihat dari faktor organisasi, kinerja dipengaruhi oleh visi, misi, tujuan dan target.

Sesuai dengan tujuan dibentuknya Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia yaitu mengelola tanah seoptimal mungkin untuk mewujudkan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, maka dalam pelaksanaannya diharapkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus sesuai berdasarkan standar-standar pelayanan yang ada. Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia ke depannya harus mampu memegang kendali perumusan kebijakan nasional di bidang pertanahan, kebijakan teknis, perencanaan dan program, penyelenggaraan pelayanan administrasi pertanahan dalam rangka menjamin kepastian hukum hak atas tanah, penatagunaan tanah, reformasi agraria, penguasaan dan pemilikan hak atas tanah, termasuk pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan dengan melihat pencapaian visi, misi, tujuan dan target, dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi yang ada di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari target yang dicapai. Pada tahun 2012, Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah memiliki 12 target yang harus dilakukan, tetapi dari semua target tersebut ada beberapa poin yang belum mencapai keberhasilan secara optimal, misalnya pada tersedianya infrastruktur pertanahan dan penyelenggaraan pelayanan pertanahan tersedianya Keputusan Hak Atas Tanah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ada beberapa faktor yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja

organisasi di badan tersebut. Dilihat dari sisi pegawai, faktor-faktor tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai yang secara langsung juga akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Faktor tersebut diantaranya adalah faktor kedisiplinan dan kepemimpinan, hal ini bisa dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengelolaan data dan laporan yang kurang efisien di BPN Kanwil Provinsi Jawa Tengah .

Berdasarkan pokok pemikiran yang ada, maka sangat jelas terdapat beberapa aspek yang memiliki peranan sangat penting yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Dilihat dari kondisi yang terjadi di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah, dimana masih ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kepemimpinan yang membuat kinerja di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah masih kurang optimal. Berkaitan dengan hal ini, maka penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul **“Analisis Hubungan Kedisiplinan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah”**.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Kinerja Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah dan untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

C. Kerangka Teori

Menurut Pradjudi Armosudiro (2006 : 7) organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh

beberapa aspek seperti penyatuan visidanmisiserta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat, karena memberikan kontribusi seperti memberikan pelayanan dalam beberapa bidang yang dibutuhkan masyarakat secara umum. Dalam memberikan pelayanan yang baik secara optimal dibutuhkan kinerja organisasi yang optimal pula.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, target, visi dan misi organisasi. Kriteria keberhasilan misalnya berupa tujuan-tujuan atau target-target yang hendak dicapai. Tanpa adanya suatu tujuan atau target, kinerja organisasi tidak dapat kita ketahui karena tidak adanya tolak ukur antara harapan dengan pencapaian dari tujuan itu sendiri.

Kinerja organisasi oleh Bastian (2001:329) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

Kinerja dalam lingkup organisasi adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan dapat

dievaluasi tingkat kinerjanya. Berhasil tidaknya tujuan dan target dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi.

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Daha, 2002 : 57) :

1. Visi-misi.

Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan - tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Visi itu tidak dapat dituliskan secara lebih jelas menerangkan detail gambaran sistem yang ditujunya, dikarenakan perubahan ilmu serta situasi yang sulit diprediksi selama masa yang panjang tersebut.

Sedangkan Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi perusahaan adalah tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan.

2. Struktur organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

3. Prosedur kerja.

Prosedur kerja adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur

secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap mengormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

5. Kerja sama

Kerja sama adalah hubungan antara 2 orang lebih yang bersifat saling membantu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

D. Metode Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistik. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang berguna untuk menguji hipotesa tentang hubungan kualitas variabel yang diteliti dari hipotesis yang telah ditentukan.

Fokus pada penelitian ini yaitu kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Peneliti ingin menganalisis kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, selain itu juga ingin mengetahui hubungan antara disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Lokus penelitian yang diambil dalam penelitian ini dipilih berdasarkan informasi yang diperoleh, dan lokasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian adalah Badan

Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokus tersebut didasarkan karena disini pusat kegiatan organisasi pertanahan Provinsi Jawa Tengah dilakukan, dan atas fakta – fakta di lapangan bahwa kinerja di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah belum optimal, selain itu juga terdapat pertimbangan pribadi dari peneliti. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di daerah tersebut.

Metode teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah acak stratifikasi (*stratified random sampling*). Teknik ini dipakai agar bisa menggambarkan keragaman pegawai di Badan Pertanahan Kanwil Provinsi Jawa Tengah. Pegawai sebanyak 114 terbagi ke dalam strata yang harus diperhatikan agar bisa menghasilkan sampel yang baik.

E. Pembahasan

1. Analisis Indikator-Indikator pada Aspek Kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah.

- **Produktivitas**

Pada Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah, tingkat produktivitas yang ada sudah optimal. Dalam pelaksanaan pelayanan di Badan Pertanahan Nasional Kantor wilayah Provinsi Jawa Tengah, setiap pegawai di dalam organisasi sebagai subyek pelayanan melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi, misi, target dan tujuan kerja yang ada. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari dimensi produktivitas yang ada pada BPN Kanwil Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal ini didasarkan pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) BPN Kanwil Provinsi Jawa Tengah yang mempunyai persentase 88,87% yang berarti sesuai dengan output di Badan Pertanahan Nasional Kantor wilayah Provinsi Jawa Tengah.

- **Kualitas Layanan**

Dari segi kualitas layanan yang ada di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah memang berkaitan dengan kinerja suatu organisasi. Kualitas layanan di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah dilihat dari tingkat komplain masyarakat dan tingkat penyelesaian pelayanan. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari kualitas layanan yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat komplain dari masyarakat yang jarang dan tingginya tingkat penyelesaian pelayanan.

- **Responsivitas**

Lalu dilihat dari tingkat responsivitas yang ada di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah. Responsitas yang dimaksud merupakan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan peraturan atau regulasi pada organisasi tersebut. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari aspek responsivitas yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari pemahaman semua tugas yang dilakukan oleh pegawai dan tingkat kesesuaian program pelayanan publik di BPN Kanwil Provinsi Jawa Tengah.

- **Responsibilitas**

Responsibilitas adalah tanggung jawab seseorang atau sebuah organisasi terhadap tugas-tugasnya yang berhubungan dengan peran seseorang atau organisasi kepada pihak yang dilayani. Dari segi responsibilitas yang ada di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah, memang sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kesesuaian kegiatan yang dilakukan dengan regulasi dan peraturan yang berlaku. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari aspek responsibilitas yang ada pada Kantor Badan Pertanahan

Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Keseluruhan kegiatan yang berlangsung di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah berjalan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

- **Akuntabilitas**

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai kewajiban-kewajiban dari individu-individu atau sebuah organisasi yang dipercayakan untuk mengelola sumber-sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab hal-hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Berdasarkan penelitian, akuntabilitas di Badan Pertanahan Nasional Kanwil Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari tingginya transparansi pelaksanaan kegiatan kepada publik atau masyarakat di Badan Pertanahan Nasional Kanwil Provinsi Jawa Tengah.

- **Efisiensi**

Kemudian dilihat dari segi efisiensi yang ada di Kantor BKD Kota Semarang. Tingkat efisiensi suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan tugasnya dengan benar. Artinya organisasi selalu dituntut supaya dapat selalu mengerjakan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan dari tingkat efisiensi yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah masih **KURANG BAIK**. Hal tersebut disebabkan efisiensi BKD mengacu pada capaian target yang ditentukan, sementara pada tahun 2012 capaian kerja Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah masih belum memenuhi target yang ditetapkan.

2. Analisis Indikator-Indikator pada Aspek Kedisiplinan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah

- **Tujuan dan Kemampuan Pegawai**

Terdapat dua dimensi tentang tujuan dan kemampuan pegawai yaitu pembagian kerja yang sudah sesuai dengan kemampuan pegawai dan pengertian tentang tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa tujuan dan kemampuan pegawai sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari tingginya tingkat kesesuaian dan pemahaman pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

- **Daftar Hadir**

Penilaian mengenai daftar hadir dapat dilihat melalui dua dimensi yang pertama adalah intensitas ketidakhadiran dan intensitas kehadiran tepat waktu. Sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran pada pegawai dapat diketahui dari daftar hadir, yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Berdasarkan penelitian, daftar hadir di Badan Pertanahan Nasional Kanwil Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang terkadang hadir tidak tepat waktu namun secara keseluruhan tingkat daftar hadir sudah baik.

- **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan di Badan Pertanahan Nasional dilihat dari kesesuaian beban kerja dan pemberian balas jasa. Dari hasil pembahasan, keadilan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari tingkat kesesuaian pekerjaan dan balas jasa yang diterima oleh pegawai.

- **Sanksi Hukum**

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut untuk melanggar

peraturan-peraturan organisasi. Dari indikator mengenai sanksi hukum, dapat ditarik dua garis besar yaitu seberapa pentingnya sanksi hukum dan kesesuaian sanksi. Berdasarkan hasil pembahasan sanksi hukuman di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, bisa dikatakan bahwa sanksi hukuman sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari kesesuaian sanksi yang diberikan oleh Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah terhadap pegawainya.

- **Pengawasan**

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Pengawasan yang efektif dapat dilihat dari dua sisi, yaitu tingkat pengawasan dan pengaruh pengawasan tersebut terhadap kinerja sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengawasan, bisa dikatakan bahwa sanksi hukum sudah **BAIK**. Namun ada beberapa pegawai yang menyatakan bahwa tingkat pengawasan kurang baik karena ada masih ada beberapa pegawai yang melanggar aturan.

- **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, bisa dikatakan bahwa hubungan kemanusiaan di organisasi ini **BAIK**. Hal ini dikarenakan minimnya konflik yang terjadi

antar pegawai, dan pegawai mengenal baik para pegawai lain.

3. Analisis Indikator-Indikator pada Aspek Kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah

- **Kemampuan Analitis**

Kemampuan menganalisa adalah kemampuan dalam mendalami dan mengerti sebuah permasalahan yang dihadapi baik olehnya ataupun organisasi tempat dia berada dan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menangani permasalahan yang sedang dihadapi. Berdasarkan hasil pembahasan, kemampuan analitis pemimpin di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, bisa dikatakan bahwa sudah **BAIK**. Hal ini bisa dilihat dari kemampuan pemimpin mencermati permasalahan dan menarik sebuah solusi.

- **Keterampilan Berkomunikasi**

Pada dasarnya, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Seorang pemimpin sebaiknya bisa memberikan petunjuk mengenai tugas-tugas yang diberikannya kepada pegawai atau bawahannya. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari indikator keterampilan berkomunikasi yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan tingginya intensitas pemimpin memberikan petunjuk kepada pegawai terhadap tugas yang diberikan.

- **Kemampuan Mendengar**

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya. Dari hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mendengar pemimpin di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal ini dikarenakan

pemimpin dapat menerima pendapat, saran, dan masukan dari pegawai.

- **Keberanian**

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan padanya. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari indikator keberanian pemimpin yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah, sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan pemimpin berani memberikan kepercayaan kepada para pegawai dalam mempertanggung jawabkan suatu pekerjaan.

- **Ketegasan**

Satu karakter kepemimpinan yang diperlukan dalam mengelola keadaan yang tidak normal adalah ketegasan. Ketegasan dalam makna kemampuan untuk merencanakan, menjalankan program, dan mengawasi serta mengevaluasi agar semua program dan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tanpa ada kompromi. Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan dari indikator ketegasan pemimpin yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah sudah **BAIK**. Hal tersebut dikarenakan pemimpin berani menegur para pegawai yang inkonsisten terhadap peraturan yang ada.

F. Penutup

1. Kesimpulan

a. Aspek Kinerja Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja, maka diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari rekapitulasi penilaian tiap-tiap indikator kinerja yang diteliti menunjukkan skor dalam kategori baik.

b. Aspek Kedisiplinan KerjadiBadan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja, maka diketahui bahwa tingkat kedisiplinan kerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari rekapitulasi penilaian tiap-tiap indikator kedisiplinan kerja yang diteliti menunjukkan skor dalam kategori baik. Akan tetapi, ada beberapa indikator kedisiplinan kerja yang masih menunjukan skor yang kurang maksimal, misalnya pada indikator kehadiran dan pengawasan.

c. Aspek Kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian tentang kepemimpinan, maka diketahui bahwa kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori baik. Hal ini bisa dilihat dari rekapitulasi penilaian tiap-tiap indikator kinerja yang diteliti menunjukkan skor dalam kategori baik. Walaupun ada beberapa indikator yang kurang maksimal misalnya seperti keterampilan berkomunikasi, tetapi secara keseluruhan kepemimpinan di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori baik.

Dalam rangka untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel disiplin kerja dan kepemimpinan dengan kinerja Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja dan variabel kinerja.

- b. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja.
- c. Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja dan variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja, maka disebutkan bahwa hasil dari korelasi antara kedua variabel tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang akan diberikan berupaya untuk memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja Badan Pertanahan Nasional Kanwil Provinsi Jawa Tengah. Saran yang ada antara lain:

- a. Pada variabel kinerja, diketahui bahwa Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah perlu menjaga kinerja organisasi agar tetap baik seperti sekarang ini atau lebih baik jika bisa lebih ditingkatkan lagi.
- b. Pada variabel kedisiplinan, perlu diadakannya sanksi yang tegas untuk pegawai yang tidak hadir tepat waktu, hal ini diharapkan agar kedepannya pegawai dapat hadir tepat waktu dan bisa menjaga kelancaran organisasi. Selain itu perlu adanya peringatan atau sanksi yang tegas dan pembenahan tentang tingkat pengawasan dengan memperbaiki system dan regulasi dalam pengawasan.

- c. Pada variabel kepemimpinan, para pemimpin sebaiknya dapat meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk terhadap tugas yang mereka berikan, hal ini kedepannya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam penyelesaian tugas dan kinerja organisasi dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta : Gave Media.

Darmadi, Damai dan Sudikin. 2009. *Administrasi Publik*. Yogyakarta : LaksBang Pressindo.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Handoko, Hani. 2003. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.

Malthis, Robert L dan Jihn. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.