

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS
SELAMA PANDEMI COVID 19**

TESIS

Oleh
Nur Hidayah
NPM : 19.23.047
Peminatan: Sumber Daya Manusia



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

2022

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS
SELAMA PANDEMI COVID 19**

Oleh
NUR HIDAYAH
NPM: 19.23.047
Peminatan: Sumber Daya Manusia

**Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui
Komisi Pembimbing**

Tanggal.....

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Sardiyono, MM

Dr. RD Kusumanto, MM

**Ketua Program Magister Manajemen
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

Dr. Dheo Rimbano, SE.,M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hidayah

NPM : 19.23.047

Mahasiswa : Program Magister Manajemen Universitas Bina Insan

Menyatakan bahwa, tesis ini adalah asli karangan sendiri, tanpa duplikasi dari pihak lainnya, kecuali sebagai bacaan yang disadur melalui kutipan. Bila keaslian ini tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tesis ini diterbitkan dalam kalangan yang terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan, dan merupakan hak perpustakaan

Demikian pernyataan ini dibuat dan dapat dipergunakan untuk keperluan tersebut.

Lubuklinggau,

2022

Nur Hidayah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada
di jalan Allah hingga ia kembali

Persembahan :

Tesis ini saya persembahkan untuk Alm. ayah dan ibu yang telah mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas semua cinta yang telah Alm. ayah dan ibu berikan kepada saya. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna.

Nur Hidayah, NPM 19.23.047. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19”

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19”, metode yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dalam penelitian ini diperoleh 68 responden yang melakukan pengisian kuisioner pernyataan dalam penelitian ini, maka hasil yang didapat : (1) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dilihat dari nilai T hit 1,277 lebih kecil dari T tabel 1,997; (2) Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja, dilihat dari nilai T hit sebesar 3,401 lebih besar dari T tabel 1,997; (3) Ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja terlihat dari nilai T hit sebesar 2,240 lebih besar dari T tabel 1,997; (4) Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, sedangkan pada Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Kata Kunci: Kinerja; Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya organisasi

Nur Hidayah, NPM 19.23.047. "The Influence of the Work Environment, Workload and Organizational Culture on the Performance of the Land Office Employees of Musi Rawas Regency during the Covid 19 Pandemic"

ABSTRACT

The research entitled "The Influence of Work Environment, Workload and Organizational Culture on Employee Performance at the Land Office of Musi Rawas Regency during the Covid 19 Pandemic", the method used is quantitative research. This study aims to determine whether there is an effect of Work Environment, Workload and Organizational Culture on the performance of the employees of the Land Office of Musi Rawas Regency. In this study, there were 68 respondents who filled out the statement questionnaire in this study, then the results obtained: (1) There is no significant effect between the Work Environment on Performance as seen from the T hit value of 1.277 which is smaller than T table 1.997; (2) There is a significant effect between workload on performance, seen from the T hit value of 3.401, which is greater than T table of 1.997; (3) There is a significant influence between Organizational Culture on Performance as seen from the T hit value of 2.240, which is greater than the T table of 1.997; (4) There is no significant effect between the Work Environment on the Performance of the Land Office Employees of Musi Rawas Regency, while on the Workload and Organizational Culture there is a significant influence on the Performance of the Employees of the Land Office of Musi Rawas Regency.

Keywords: Performance; Work Environment, Workload and Organizational Culture

KATA PENGANTAR

Syukur Puji syukur diucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat, hidayah dan innayah-nya Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh Gelar Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Bina Insan. Tesis dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19”, dapat diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Bina Insan, Bapak Dr.H.Sardiyo, M.M., sekaligus Pembimbing I, yang selalu memberikan dorongan, masukkan serta saran.
2. Wakil Rektor I Universitas Bina Insan, Bapak Prof. Drs Sutanta, M.Si (Econ) Ph.D.D.E
3. Dosen Pembimbing II Bapak Dr. RD. Kusumanto, M.M., yang selalu memberikan dorongan, masukan dan saran
4. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf pengelolah Pasca Sarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
5. Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Bapak Muji Burohman, SH., M.Si.
6. Kepada kedua orang tua, Ayahku (Alm) M. Ridwan Haziz Bin Lim San Tjie dan Ibunda Choliyah yang telah memberikan dukungan moril dan materil
7. Kepada Suamiku Nurmalijaya, S.H., M.H. Dan Anak-anakku M. Rayyan Khoirin Putra dan Rasyaa Muhammad Atthayaa yang telah memberikan dukungan dan semangat.
8. Dan kepada teman-teman satu almamater Program Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan XII Universitas Bina Insan, terimakasih telah banyak membantu dan berbagi pengalaman dunia pekerjaan serta memberikan motivasi, semoga kita semua diberikan kesehatan dan kesuksesan.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam kekurangan dalam penyusunan tesis ini. Saran dan masukan demi perbaikan tesis ini sangat diharapkan. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Lubuklinggau,

2022

Peneliti

Nur Hidayah

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Depan	
Halaman Persetujuan Komisi Pembimbing	i
Halaman Pernyataan Keaslian Tesis	ii
Halaman Motto dan Persembahan	iii
Halaman Abstrak (Bahasa Indonesia)	iv
Halaman Abstract (Bahasa Indonesia)	v
Halaman Kata Pengantar	vi
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel	x
Halaman Daftar Gambar	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
1. Tujuan Penelitian	16
2. Manfaat Penelitian	17
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori – Teori Yang Mendukung	18
1. Kinerja Pegawai	
a. Pengertian Kinerja Pegawai	18
b. Prinsip Dasar Kinerja Pegawai	20
c. Fungsi dan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai	22
d. Indikator Kinerja Pegawai	27
e. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	34
2. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	38
b. Prinsip Dasar Lingkungan Kerja	40
c. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja	43
d. Indikator Lingkungan Kerja	45
e. Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	48
3. Beban Kerja	
a. Pengertian Beban Kerja	51
b. Prinsip Dasar Beban Kerja	54
c. Fungsi dan Tujuan Beban Kerja	56

d. Indikator Beban Kerja	58
e. Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja	61
4. Budaya Organisasi	
a. Pengertian Budaya Organisasi.....	63
b. Prinsip Dasar Budaya Organisasi	65
c. Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi	68
d. Indikator Budaya Organisasi.....	72
e. Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi	76
B. Hasil Penelitian yang Relevan	79
C. Model Pemikiran	84
D. Hipotesis	85

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	86
B. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel	87
1. Variabel Penelitian	87
2. Operasional Variabel	88
C. Populasi dan Sampel	90
D. Sumber Data	91
E. Teknik Pengumpulan Data	92
F. Instrumen Penelitian	93
G. Uji Coba Instrumen	93
H. Uji Asumsi Klasik	95
I. Teknik Analisis Data	97
J. Waktu dan Tempat Penelitian	101

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	103
1. Latar Penelitian	103
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
a. Uji Validitas	110
b. Uji Reliabilitas.....	110
3. Hasil Uji Deskriptif	118
a. Jenis Kelamin	119
b. Usia	119
c. Pendidikan Terakhir	120
d. Distribusi Jawaban Kuesioner Responden	122
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	150
a. Uji Normalitas	150
b. Uji Linearitas	151
c. Uji Heterokedastisitas	153

c.Uji Multikolinieritas	154
5. Hasil Uji Hipotesis	156
1.Koefisien Korelasi	156
2.Uji Hipotesis (Uji t)	156
3.Regresi Linear Berganda	158
4.Koefisien Determinasi (Kd).....	159
5.Uji Signifikan Simultan (Uji f)	160
B. Pembahasan	161
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	173
B. Saran	175
DAFTAR PUSTAKA	177
LAMPIRAN	181

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Capaian Kinerja Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL)..	5
Tabel 2. Kegiatan Pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas..	8
Tabel 3. Fasilitas Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas	12
Tabel 4. Jenis Layanan Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas	13
Tabel 5. Defenisi Operasional Variabel	90
Tabel 6. Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	101
Tabel 7. Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	104
Tabel 8. Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja	111
Tabel 9. Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja	112
Tabel 10. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi	113
Tabel 11. Pengujian Validitas Variabel Kinerja	115
Tabel 12. Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	116
Tabel 13. Pengujian Reliabilitas Variabel Beban Kerja	117
Tabel 14. Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	117
Tabel 15. Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja	118
Tabel 16. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	119
Tabel 17. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia	120
Tabel 18. Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	121
Tabel 19 – 28 Distribusi Jawaban Kuesioner X_1	122
Tabel 29 – 37 Distribusi Jawaban Kuesioner X_2	128
Tabel 38 – 53 Distribusi Jawaban Kuesioner X_3	134
Tabel 54 – 62 Distribusi Jawaban Kuesioner Y.....	144
Tabel 63. Hasil Uji Normalitas	150
Tabel 64. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja	151
Tabel 65. Hasil Uji Linearitas Beban Kerja dan Kinerja	152
Tabel 66. Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi dan Kinerja	153
Tabel 67. Hasil Uji Heterokedastisitas	154
Tabel 68. Hasil Uji Multikolineritas	155

Tabel 69. Hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	156
Tabel 70. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	157
Tabel 71. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda	158
Tabel 72. Hasil Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (Kd)	159
Tabel 73. Hasil Uji Hipotesis Signifikan Simultan (Uji f)	160

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Pemikiran	84
Gambar 2 Alur/Sitematika Penelitian	86
Gambar 3 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas	104
Gambar 4-8 Hasil Pengolahan Data	187
Gambar 9-10 Penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas ...	190

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pertanahan Nasional dahulu dikenal dengan sebutan Kementerian Agraria dan diatur melalui Undang-Undang Pokok Agraria Nomor 5 Tahun 1960. Badan Pertanahan diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015. Pada masa Pemerintahan Presiden Joko Widodo fungsi dan tugas dari organisasi Badan Pertanahan dan Direktorat Jenderal Tata Ruang Kementerian Pekerjaan Umum digabung dalam satu lembaga kementerian yang bernama Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional. Atas perubahan ini sejak tanggal 27 Juli 2016, Jabatan Kepala Badan Pertanahan dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.

Badan Pertanahan Nasional yang selanjutnya disebut BPN (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, dibentuk Kantor Wilayah BPN di Provinsi dan Kantor Pertanahan di Kabupaten/Kota. Badan Pertanahan Nasional terdiri dari 33 Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan 461 Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Di Provinsi Sumatera Selatan terdapat 17 Kantor Pertanahan Kabupaten/Kota dan 1 Perwakilan Daerah Pemekaran di daerah Muara Enim yaitu Kabupaten Pali.

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas di Pimpin oleh Kepala Kantor dengan Pangkat Pembina (IV/a) atau eselon III dibantu oleh 1 orang Kepala Sub Bagian Tata Usaha eselon IV dengan Pangkat Penata TK. I (III/d). Di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas terdapat 5 orang Kepala Seksi atau setara dengan eselon IV dimana 1 orang Kepala Seksi dengan Pangkat Pembina (IV/a) dan 4 orang Kepala Seksi ber Pangkat Pembina TK. I (III/d).

Adapun untuk eselon V yang saat ini sudah di tiadakan dan di ganti dengan Koordinator Jabatan Fungsional berjumlah 9 orang dengan rincian 1 orang ber Pangkat Penata (III/c), 2 orang ber Pangkat Penata Muda TK. I (III/b) dan 6 orang ber pangkat Penata Muda (III/a). Selain itu terdapat 8 orang staff yang terdiri dari 2 orang ber Pangkat Pengatur (II/c), 2 orang ber Pangkat Pengatur Muda TK. I (II/b) dan sebanyak 4 orang ber Pangkat Pengatur Muda (II/a). Sehingga total keseluruhan pegawai ASN yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas sebanyak 24 Orang.

Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang di pimpin oleh seorang Kepala Kantor setara dengan Pejabat Eselon III atau Pejabat Administrator dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepala Seksi setara dengan Pejabat Eselon IV atau Pejabat Pengawas. Untuk Pejabat Eselon V atau Pejabat Pelaksana terhitung sejak tanggal 14 Desember 2020 dilakukan pengangkatan dalam jabatan fungsional melalui mekanisme penyetaraan. Sehingga pada struktur organisasi Kantor Pertanahan tidak lagi terdapat Pejabat Eselon V.

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas di pimpin oleh Pejabat Administrator yaitu Kepala Kantor, dibantu oleh 6 (enam) orang Pejabat Pelaksana Eselon IV yang terdiri dari 1 (satu) orang Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan sebanyak 5 (lima) orang Kepala Seksi yaitu Kepala Seksi Survei dan Pemetaan, Kepala Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran, Kepala Seksi Penataan dan Pemberdayaan, Kepala Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan Pertanahan serta Kepala Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa.

Badan Pertanahan Nasional mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, salah satunya sangat populer dikalangan masyarakat dengan sebutan Prona atau yang sekarang lebih dikenal dengan istilah PTSL yaitu Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap. Penggunaan istilah PTSL ini sendiri dimulai sejak tahun 2017. Adapun mekanismenya tetap sama dengan Prona, bahwa program tersebut merupakan program pensertipikatan tanah secara gratis untuk rakyat. Untuk target yang di berikan oleh Kementerian pusat kepada masing-masing daerah Kabupaten/Kota tidak lah sama. Dilihat dari potensi daerah itu sendiri dengan tujuan akhir dari pemerintah seperti yang di instruksikan oleh Presiden Joko Widodo pada tahun 2024 seluruh wilayah di Indonesia sudah bersertipikat.

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas memiliki gedung sendiri dengan luas tanah 7.700 M² dengan luas keseluruhan bangunan 720 M² terletak di Jalan Lintas Sumatera KM. 12 Desa Muara Beliti Baru Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah keseluruhan pegawai ASN berjumlah 68 orang yang terdiri dari 24 Orang, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) berjumlah 34 Orang serta Asisten Surveyor Berlisensi (ASB) berjumlah

10 orang. Dengan jumlah pegawai sebanyak 68 orang dengan berbagai karakter yang berbeda, berbaur menjalin kerjasama yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Lingkungan kerja yang tidak terlalu luas dengan jumlah populasi pegawai yang sedikit berlebihan dengan kapasitas ruangan kantor terkadang menyebabkan ruangan kerja terasa sempit. Dimana berkas pekerjaan tidak tertata dan tersimpan dengan rapi, terjadi penumpukan berkas di beberapa sudut ruangan belum lagi penempatan sumber daya manusia pada suatu ruangan yang sempit sehingga terkesan antara pegawai dan berkas serta properti kantor seperti meja dan kursi terkesan berdesakan di paksakan untuk masuk. Kebersihan dan keindahan ruangan pun kurang terjaga di karenakan kurangnya kesadaran pegawai pada ruangan itu sendiri untuk menjaganya.

Setiap orang mempunyai karakter yang berbeda-beda, berbeda pula cara memperlakukan barang-barang di sekitarnya yang dapat menunjang aktifitasnya dalam bekerja. Kurangnya kesadaran pegawai untuk dapat merawat barang-barang yang digunakan dengan baik sehingga dapat membuat ketahanan terhadap barang itu sendiri menjadi sedikit lebih lama sehingga pekerjaan tidak terhambat oleh rusak nya beberapa barang kantor seperti perangkat elektronik baik berupa komputer, printer, scanner maupun laptop yang sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada tahun 2019 target PTSL yang diberikan dari pusat yaitu Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia sebanyak 7.000 persil dengan realisasi 6.300 persil. Sedangkan pada tahun 2020 PTSL pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas diberikan target sebanyak 6.500 persil

dengan realisasi sebanyak 3.698 persil. Dan pada tahun 2021 terjadi penambahan target menjadi 37.000 persil dengan realisasi berjumlah 9.269 persil. Dengan demikian terjadi penambahan beban kerja dari ‘proyek’ selain dari pekerjaan rutin yang sehari-hari menjadi rutinitas di Kantor. Dengan adanya desakan pekerjaan PTSL yang sangat banyak dan harus mencapai target yang telah ditetapkan, menyebabkan sering terjadinya penyelesaian pekerjaan rutin tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), beberapa kegiatan di selesaikan melebihi SOP.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL)

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

**CAPAIAN KINERJA PENDAFTARAN TANAH SISTEMATIS LENGKAP (PTSL)
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan/Rincian Output	2019			2020			2021		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Kegiatan Pendaftaran Tanah dan Ruang	Sasaran Kegiatan Terlaksananya Pendaftaran Tanah dan Pendaftaran Ruang Bawah Tanah dan Ruang Atas Tanah yang Berkepastian Hukum dan Berbasis Elektronik	7.000	6.300	90	6.500	3.698	56,8	37.000	9.269	25

Sumber : Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, 2022

Program kegiatan pensertipikatan tanah sistematis lengkap atau PTSL ini mulai digaungkan pada tahun 2017 dengan berbagai macam penambahan sub menu kegiatan yang terkadang pegawai BPN itu sendiri masih belum terlalu memahami maksud dari kegiatan tersebut sehingga pekerjaan dilakukan dengan kehati-hatian serta timbul keragu-raguan dikarenakan petunjuk teknis yang di rasa masih membingungkan. Sehingga koordinasi dan petunjuk dari atasan menjadi sangat penting agar tidak salah dalam mengambil keputusan. Berdasarkan petunjuk teknis PTSL yang di keluarkan oleh Kementerian ATR/BPN terdapat

kategori dalam kegiatan pensertipikatan PTSL. Dahulu hanya satu tujuan yaitu menghasilkan kegiatan PTSL dengan *output* berupa sertipikat Hak Milik dimana untuk ketentuan luas nya hanya untuk tanah pekarangan saja dengan luas maksimal 2.000 M².

Sedangkan saat ini PTSL lebih banyak kategori atau sub menu kegiatan, misal nya saja untuk kategori Kluster 1 (K1) adalah bidang tanah yang data fisik dan data yuridisnya memenuhi syarat untuk diterbitkan sertipikat hak atas tanah. Untuk Kluster 2 (K2) adalah bidang tanah yang data fisik dan data yuridisnya memenuhi syarat untuk diterbitkan sertipikat hak atas tanah namun terdapat perkara di Pengadilan dan /atau sengketa. Dan untuk Kluster 3 (K3) terbagi menjadi 3 kluster, yaitu Kluster K3. 1 adalah bidang tanah yang telah selesai dilaksanakan sampai dengan tahap pengumpulan data fisik, pengumpulan data yuridis dilanjutkan dengan kegiatan penelitian data yuridis untuk pembuktian hak dan pengumuman data fisik dan data wajib. Kemudian Kluster K3.2 adalah bidang tanah tidak dapat dibukukan dan diterbitkan sertipikat hak atas tanah karena tanahnya merupakan objek P3MB, Prk5, ABNAT, Tanah Ulayat ; Rumah NegaraGolongan III yang belum lunas sewa beli; Objek Nasionalisasi atau Subjek merupakan Warga Negara Asing, BUMN/BUMD/BHMN, Badan Hukum Swasta; Konsolidasi tanah yang tidak dapat diterbitkan sertipikat sesuai dengan ketentuan. Selanjutnya kategori Kluster K3.3 adalah produk PTSL yang dilaksanakan sampai dengan tahap pengumuman data fisik, karena tidak tersedia anggaran SHAT di tahun anggaran berjalan, subjek tidak bersedia mengikuti kegiatan PTSL. Terakhir kategori Kluster 4 (K4) adalah bidang tanah yang objek dan subjeknya sudah terdaftar dan bersertifikat hak atas tanah, yang belum dipetakan.

Pada tahun 2019 akhir mulai timbul penyebaran Corona Virus Disease 19 yang pertama kali ditemukan di kota Wuhan Cina. Dan pada awal tahun 2020 Covid 19 mulai masuk ke Indonesia. Virus tersebut menyebar dengan cepat dan serta merta mempengaruhi kehidupan di Indonesia dari berbagai sisi. Ruang gerak menjadi terbatas, terjadi pengurangan jam kerja, pembatasan kegiatan, pengurangan jumlah pekerja yang masuk sebanyak 50% bahkan 25%.

Dan hal ini menyebabkan pengenalan cara kerja baru yaitu Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO). Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas pernah menerapkan 25% pegawai untuk WFO berdasarkan instruksi dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional sedangkan sisanya 'terpaksa' harus bekerja di rumah atau WFH. Pada awal penerapan WFH banyak pegawai yang mengeluh karena tidak bisa bekerja secara optimal dengan beban kerja yg banyak. Sejauh ini beban pekerjaan dirasa semakin bertambah dengan adanya WFH. Apalagi PTSL yang mewajibkan pegawai untuk terjun langsung ke lapangan berinteraksi dengan warga masyarakat untuk memperoleh data baik itu berupa fisik maupun yuridis. Dengan terjadinya pembatasan tersebut membuat ruang gerak tim lapangan menjadi terbatas.

Sementara itu penyebab kinerja pegawai seakan mengalami penurunan, berjubelnya kegiatan yang harus di selesaikan dalam waktu yang berdekatan menimbulkan akibat kepada beberapa kegiatan yang tidak dapat di selesaikan tepat waktu. Terjadinya penempatan sumber daya manusia yang kurang tepat, misalnya SDM dengan latar belakang pendidikan Diploma I pengukuran dari Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional ditempatkan pada bagian keuangan dan loket pelayanan pada Sub Bagian Tata Usaha, dimana seharusnya mereka di

tempat kan pada Seski Survei dan Pemetaan yang diharapkan dapat membantu kinerja petugas ukur menjadi lebih baik dalam pembagian tugas nya dengan penambahan personil tersebut.

Tabel 2. Kegiatan Pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

KEGIATAN LAYANAN PERTANAHAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS										
No	Jenis Kegiatan Layanan Pertanahan	2019			2020			2021		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Rutin	16.142	7.324	45,37 %	13.568	5.586	41,17 %	49.708	6.034	12,13%
2	PTSL	7.000	6.300	90%	6.500	3.698	56,8%	37.000	9.269	25%

Sumber : Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, 2022.

Dengan penerapan *Work From Home* (WFH) sehingga memberikan ‘kelonggaran’ waktu kerja kepada pegawai yang sering kali di salahgunakan oleh pegawai. Kedisiplinan pegawai berkurang secara signifikan dimana pada masa sebelum pandemi begitu tertib dan disiplin melakukan absensi dengan *Finger Print*, berbeda jauh dengan ketika di masa pandemi dimana *Finger Print* tidak lagi digunakan sehingga kedisiplinan mulai kendor. Dengan diberlakukan absensi kehadiran secara manual menimbulkan ‘kemudahan’ saat melakukan absen yang bisa dilakukan kapan saja.

Sebagai contoh untuk pengambilan atau pengumpulan berkas sebelum masa pandemi yang harus di lakukan di Desa/Kelurahan akan diturunkan Petugas Pengumpul Data Yuridis (Puldadis) sebanyak 2 atau 3 orang dengan target pemberkasan perhari minimal dapat mengumpulkan berkas sebanyak 50 berkas. Sedangkan di masa pandemi puldadis hanya dapat di turunkan ke lapangan sebanyak 1 atau 2 orang dengan pengumpulan berkas paling sedikit sebanyak 10-15 berkas per hari. Sehingga terjadi keterlambatan pengumpulan berkas di lapangan yang seharusnya dapat di selesaikan dalam waktu 2 minggu tetapi pada

kenyataan nya di karenakan imbas pandemi jadi bisa terlambat menjadi 3-4 minggu baru berkas dapat terkumpul sesuai dengan target yang telah di tetapkan.

Hal ini pula lah yang menjadi penyebab sampai tidak tercapai nya target PTSL yang di berikan oleh pemerintah pusat. Terkendala pengumpulan berkas dan pengukuran yang memang harus di lakukan di Desa. Lingkungan kerja yang berubah dengan pemangkasan jam kerja menjadi lebih singkat dan jumlah hari kerja yang lebih sedikit menimbulkan penumpukan. Bekerja menjadi lebih lamban karena keterbatasan waktu. Proses penyelesaian pun ikut terkena imbasnya terjadi keterlambatan dari waktu yang di tentukan. Disaat pandemi untuk menyelesaikan gambar bidang tanah dalam 1 hari petugas ukur mampu menyelesaikan 4 gambar saja berbeda dengan di saat sebelum pandemi dimana kemampuan 1 orang petugas ukur yang dapat menyelesaikan gambar sebanyak 8 gambar. sehingga ketika di masa pandemi untuk menghasilkan 8 gambar ukur di butuhkan waktu sebanyak 2 hari.

Selain itu permasalahan tidak tercapai nya target PTSL Tahun 2021 sebanyak 37.000 persil dengan capaian hanya 9.269 bidang dengan persentase capaian 25%, juga di picu dengan kurang nya tenaga petugas ukur yang dimiliki oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Data ini di dapatkan sesuai yang tertera pada dashboard aplikasi PTSL tahun 2021 yang dapat di akses melalui kcp2.atrbpn.go.id. Belum lagi ketika menemukan masalah dilapangan yang kebanyakan terjadi adalah tidak adanya surat-surat tanah bukti kepemilikan yang jelas. Di masing – masing Desa/Kelurahan yang menjadi target PTSL terdapat jumlah masyarakat yang tidak memliki alas hak berdeda-beda jumlah nya. Ada yang hanya 10% tidak mempunyai bukti surat menyurat, ada juga yang bahkan

sampai 50% masyarakatnya tidak memiliki alas hak sama sekali dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pemahaman mereka beranggapan bahwa tanah tersebut sudah di wariskan secara turun temurun dan mereka merupakan 'orang lama' di daerah itu sehingga mereka menganggap seluruh warga desa paham dengan riwayat tanah yang mereka miliki sehingga mereka merasa tidak perlu membuat surat tanah. Tanggapan masyarakat yang menilai bahwa PTSL itu gratis dan benar-benar gratis tanpa mau mengumpulkan materai yang memang diperlukan dalam beberapa formulir yang disediakan oleh BPN.

Jumlah Petugas Ukur yang dimiliki oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dengan status ASN berjumlah 4 orang dan dibantu oleh 10 orang Assiten Surveyor Berlisensi (Non ASN). Dengan kemampuan untuk 1 orang petugas ukur dalam 1 hari adalah sebanyak 20 bidang. Dalam 1 Desa/Kelurahan dapat ditunjukkan 1 tim Petugas Ukur di lapangan sebanyak 4 orang terdiri dari 2 orang ASN dan 2 orang ASB. Apabila pengukuran dilaksanakan selama 3 minggu dengan ketentuan Sabtu dan Minggu tetap melaksanakan pengukuran diharapkan petugas ukur dapat memperoleh hasil ukur sebanyak 1.680 bidang tanah. Dan setelah selesai pada satu Desa/Kelurahan Tim Petugas Ukur ini akan kembali melakukan dengan tim lain dimana namanya terdaftar sebagai anggota tim pengukuran di Desa/Kelurahan lain. Jadi untuk satu orang petugas ukur tidak hanya tergabung dalam satu tim saja. Pada Tahun 2021 target PTSL tersebar di 20 Desa/Kelurahan.

Sehingga apabila di bagi dengan jumlah target PTSL Tahun 2021 sebanyak 37.000 bidang maka diperlukan waktu lebih kurang 22 bulan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga agar dapat mencapai target

pengukuran di butuhkan sekitar 8 orang petugas ukur per Desa/Kelurahan dengan estimasi untuk 8 orang Petugas Ukur dapat menyelesaikan 160 bidang perhari apabila dikalikan 3 minggu yaitu 21 hari maka akan di peroleh hasil ukur sebanyak 3.360 bidang maka untuk target pengukuran tersebut dapat terselesaikan dalam waktu lebih kurang 11 bulan.

Dari jumlah 68 orang pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas tidak semua nya terlibat dalam kegiatan PTSL. Dalam kegiatan PTSL di bagi menjadi 2 Tim dengan jumlah anggota bervariasi, seperti contoh pada Tim 1 ASN PTSL Tahun 2021 yang diketuai oleh 1 orang kepala seksi dibantu dengan 2 orang wakil ketua dan 1 orang sekretaris serta beranggotakan 17 orang dan Tim 2 PM PTSL Tahun 2021 beranggotakan 20 orang. Sedangkan untuk pembagian target kegiatan ditentukan oleh Kepala Kantor. Tim 1 dengan target sebanyak 7.000 bidang dan Tim 2 dengan target 30.000 bidang. Terjadi pengurangan anggota pada tiap tim yaitu pada bagian tim satuan tugas fisik yaitu petugas ukur karena keterbatasan SDM yang dimiliki.

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas memiliki 18 orang petugas ukur yang dibebankan dengan target pengukuran PTSL tahun 2021 sebanyak 37.000 bidang. Dengan pembagian target secara merata yaitu 2.055 bidang per petugas ukur yang harus di selesaikan dalam 1 tahun. Untuk 2.055 bidang tidak hanya sekedar menghasilkan hasil ukur saja berupa peta bidang tanah tetapi juga sampai pada tahap akhir yaitu pencetakan gambar hasil ukur tanah tersebut yang di cetak pada blanko sertipikat.

Untuk mengatasi keterbatasan Petugas Ukur maka Kementerian pusat melakukan tender lelang dengan pihak ketiga yang hasil pemenang lelang pihak

ketiga tersebut akan menugaskan tim nya ke Kantor Pertanahan yang di tunjuk untuk membantu petugas ukur dalam menyelesaikan proyek pengukurannya. Sehingga sosialisasi semakin di tingkatkan agar masyarakat awam yang tadinya tidak tahu menjadi tahu, yang tadinya tidak mengerti menjadi mengerti dengan tujuan agar target dapat tercapai.

Selain itu hal yang di hadapi oleh Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah fasilitas kantor yang kurang mencukupi. Seperti alat scanner yang di gunakan saat melakukan scan untuk pemberkasan yang kemudian akan di upload pada aplikasi. Ketersediaan printer yang memadai guna mencetak peta bidang tanah dan sertipikat. Dikarenakan printer yang kurang sehingga para petugas atau admin akan secara bergilir menggunakan printer tersebut. Kondisi ketidakstabilan daya listrik di kantor sehingga menyebabkan ada di sebagian ruangan yang tidak dapat menyalakan AC sebagai pendingin ruangan. Sehingga para pegawai merasa gerah dan tidak fokus dalam bekerja.

Tabel 3. Fasilitas Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

FASILITAS KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS

No	Nama Seksi	Scanner	Printer A3	Printer	Komputer /Laptop
1	Sub Bagian Tata Usaha	-	-	7	14
2	Seksi Survey dan Pemetaan	1	3	4	15
3	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	1	2	5	10
4	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	-	-	2	5
5	Seksi Pengadaan dan Pengembangan Pertanahan	-	-	2	4
6	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	-	-	1	4

Sumber : Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, 2022

Capaian kinerja selama 3 (tiga) tahun pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas untuk kegiatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) dengan sasaran kegiatan yaitu Kegiatan Pendaftaran Tanah dan Ruang, sebagai

Output yaitu sasaran kegiatan terlaksananya pendaftaran tanah dan pendaftaran ruang bawah tanah dan ruang atas tanah yang berkepastian hukum dan berbasis elektronik. Pada Tahun 2019 di peroleh target sebanyak 7.000 bidang dengan realisasi sejumlah 6.300 bidang atau capaian hanya sebanyak 90%. Kemudian pada tahun 2020 di peroleh target yang lebih sedikit yaitu sebanyak 6.500 bidang dengan realisasi sebanyak 3.698 bidang dan capaian hanya mampu di angka 56,8%. Dan pada tahun 2021 terjadi penambahan target sebanyak 37.000 bidang dengan realisasi hanya 9.269 bidang yang artinya hanya dengan capaian sebanyak 25%. Data mengenai laporan capaian kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas setiap tahun nya dapat di lihat pada dashboard aplikasi PTSL yang dapat di akses pada statistik.atrbpn.go.id.

Tabel 4. Jenis Layanan Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

JENIS KEGIATAN PTSL DAN CAPAIAN
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS

No	Jenis Kegiatan Layanan Pertanahan	2019			2020			2021		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
1	Peta Bidang Tanah	2.500	2.000	80%	1.500	1.500	100%	7.000	360	5,14%
2	Sertipikat Hak Atas Tanah	4.500	4.300	95,5%	5.000	2.198	43,06%	30.000	8.909	29,69%

Sumber : Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. 2022.

Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Selama Pandemi Covid 19.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, di peroleh informasi permasalahan yang timbul sebagai berikut:

1. Masalah yang timbul terhadap lingkungan kerja :
 - a. Kurangnya kesadaran pegawai untuk selalu mengecek area sekitar apakah ada barang atau benda yang belum beres.
 - b. Kurangnya kesadaran pegawai untuk menjaga barang-barang pada tempatnya agar tidak terlihat berantakan.
 - c. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap kebersihan area sekitar meja kerjanya seperti abu rokok yang bertebaran diatas meja sehingga meja menjadi kotor dan tidak enak di pandang.
 - d. Kurangnya kesadaran pegawai untuk dapat menjaga, merawat barang-barang kantor yang akan membuat ketahanan barang itu menjadi lebih lama.
 - e. Tingkat kedisiplinan beberapa pegawai yang kurang sehingga menimbulkan semangat kerja yang kurang baik.
2. Masalah yang timbul terhadap beban kerja :
 - a. Kurangnya pemahaman beberapa pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.
 - b. Beberapa pekerjaan terkadang tidak sesuai SOP.
 - c. Besarnya target pekerjaan yang diberikan atasan sehingga pegawai harus terburu-buru dalam mengerjakannya agar target dapat tercapai sesuai dengan tuntutan dari atasan.
 - d. Ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kelancaran dalam bekerja.
3. Masalah yang timbul terhadap Budaya Organisasi:
 - a. Kurangnya kesadaran pegawai untuk mengembangkan diri, menaati aturan yang berlaku pada organisasi.

- b. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga sering tergantung pada petunjuk atasan.
4. Masalah yang timbul terhadap Kinerja pegawai:
- a. Beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu
 - b. Penempatan beberapa sumber daya manusia yang kurang tepat

C. Batasan Masalah

Agar tidak meluasnya cakupan dalam penelitian ini, sehingga perlu membatasi masalah penelitian ini pada variable penelitian “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS SELAMA PANDEMI COVID 19”: Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19?

5. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19?
6. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19?
7. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19.
- b. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19.
- c. Untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama pandemi Covid 19.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Rawas selama pandemi Covid 19.

- e. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19.
- f. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid 19.
- g. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Selama Pandemi Covid 19.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung. Dapat dijadikan referensi bagi instansi bagaimana strategi agar dapat mempertahankan kualitas kinerja. Secara teoritis dapat memberikan gambaran hal – hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi penulis, diharapkan bahwa seluruh tahapan penelitian serta hasil penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta dapat memberikan gambaran solusi dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori-teori yang mendukung

1. Kinerja Pegawai

a) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang di defenisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil target, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja mempunyai beberapa pengertian :

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Mengambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Mengambarkannya dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memaikan (pertunjukan) musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Sedangkan Menurut Fahmi (2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit

oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Selanjutnya menurut Anwar Komariyah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan menurut Silalahi kinerja adalah *“the level of the individual’s work achievement that comes only after effort has been exerted”* yang didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktivitas atau kinerja organisasi merupakan hasil akhir dari seluruh proses dan kegiatan kerja organisasi (Sillalahi 2017). Benardin dan Rusel (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama priode waktu tertentu.

Awadh dan Saad (2018) menyatakan *“The employee performance would be considered as backbone organization as it leads to its development effectively.”* pentingnya kinerja pegawai karena kinerja pegawai merupakan penggerak jalannya instansi yang mengarahkan perkembangan instansi kedepan secara efektif. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selanjutnya menurut Abdurrahman kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Abdurrahman, 2019).

Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok. Kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang dapat

meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan deskripsi pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan segenap proses yang dilakukan oleh suatu instansi atau organisasi untuk mencapai keluaran yang diharapkan dalam jangka waktu tertentu dan kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai oleh suatu instansi yang merupakan hasil seluruh bagian bagian yang saling berkerjasama untuk mencapai tujuan instansi.

b) Prinsip Dasar Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Mangkunegara (2017) mengemukakan prinsip dasar evaluasi kinerja yaitu:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
3. Suatu proses manajemen yang dialami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam *cooperate planning*,

dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Prinsip dasar kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain prinsip dasar kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja (Kasmir, 2018). Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya. Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

Selanjutnya Wibowo (2016) mengemukakan prinsip dasar dari kinerja adalah prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar kinerja adalah

bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggungjawab.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar kinerja dari sebuah instansi adalah proses perencanaan dan evaluasi yang berkesinambungan dari sebuah instansi baik dalam aspek kerjasama, fasilitas dan pelayanan sehingga akan menjadi suatu kebudayaan dengan kualitas kerja yang baik dan akan mencerminkan proses perkembangan instansi secara menyeluruh.

c) Fungsi dan Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Wether dan Davis (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan yaitu :

1. Peningkatan Kinerja

Memungkinkan pemimpin dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.

2. Penyesuaian Kompensasi

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

3. Keputusan Penempatan

Penilaian kinerja dapat memudahkan organisasi untuk menentukan promosi, transfer dan demosi pegawai.

4. Kebutuhan Pelatihan.

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja agar lebih optimal.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Memandu organisasi untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai pegawai.

6. Proses Perekrutan Pegawai.

Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh organisasi.

7. Ketidakkuratan Informasi dan Kesalahan desain pekerjaan

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam bidang informasi, analisa pekerjaan, disai pekerjaan dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia yang berlaku dalam organisasi.

8. Kesempatan Pegawai yang sama.

Menunjukkan bahwa penempatan tidak diskriminatif.

9. Tantangan external

10. Umpan balik

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepegawaian maupun pegawai itu sendiri

Menurut website Pointhub 2020 dalam situsnya

<https://pointhub.medium.com/5-tujuan-dan-fungsi-evaluasi-kinerja-karyawan-26443dea1f89>, evaluasi kerja yang efektif memiliki masukan positif dan mana saja poin-poin yang harus diperbaiki oleh karyawan. Maka dari itu, para karyawan bisa mengetahui kelebihan yang bisa dipertahankan dan kelemahannya bisa diperbaiki.

1. Aspek penghargaan

Evaluasi kinerja karyawan merupakan suatu momentum untuk para manajer untuk mengukur kinerja seorang karyawan maupun tim selama dalam jangka waktu tertentu.

2. Tahu aspek yang harus diperbaiki

Keunggulan dari evaluasi kinerja karyawan salah satunya bisa menunjukkan banyak aspek yang bisa diperbaiki oleh karyawan agar bisa bekerja secara efektif. Namun, evaluasi kinerja karyawan tersebut sifatnya positif bukan menjadi suatu hal yang negatif.

3. Instrumen penting dalam melindungi perusahaan secara hukum

Perusahaan mempunyai hak untuk memutus hubungan kerja apabila karyawan yang bekerja tersebut tidak mampu menjalankan kewajiban, melakukan kesalahan yang sangat fatal, atau memiliki masalah lain yang berpengaruh signifikan pada perusahaan.

4. Metode perbandingan orang

Salah satu maksud dan fungsi dari proses evaluasi karyawan yaitu dengan membandingkan orang per orang. Hasil tersebut bisa menjadi pengukuran untuk melakukan perbandingan. Sehingga dapat disimpulkan karyawan mana yang lebih produktif.

5. Metode pengembangan SDM

Maksud dan tujuan terakhir dari evaluasi karyawan ini ialah untuk bisa mengembangkan dan kualitas kerja karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) di perusahaan. Dalam jangka waktu tertentu, baik secara kualitas dari potensi diri ataupun didorong oleh perusahaan.

Selanjutnya Nadia Irvana Nastasya, 2020 mengatakan bahwa penilaian kinerja memiliki fungsi sebagai bahan pertimbangan berbagai keputusan yang terjadi di dalam perusahaan. Seperti pertimbangan naik jabatan, naik gaji, dan lainnya. Namun selain itu, penilaian kinerja berfungsi untuk melihat perkembangan atau progress dalam perusahaan. Berikut beberapa tujuan penilaian kerja :

1. Memperbaiki Prestasi Kerja

Dengan adanya penilaian kinerja, bagian departemen personalia menjadi tahu mana saja hal yang perlu diperbaiki selama ini. Sehingga, mereka akan meminta karyawan untuk memperbaiki bagian yang kurang agar prestasi yang mereka miliki menjadi meningkat.

2. Terjadinya Penyesuaian Kompensasi

Adanya penilaian kinerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besaran kenaikan upah, memberikan bonus maupun kompensasi lainnya. Tentunya, hal ini dilihat dari seberapa bagus performa karyawan dalam perusahaan. Jika performanya bagus, maka dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mendapatkan kenaikan gaji.

3. Membantu Menentukan Penempatan

Di dalam perusahaan kegiatan promosi, transfer dan demosi merupakan hal yang biasa terjadi. Kegiatan ini biasanya didasarkan atas kinerja atau performa karyawan. Kenaikan posisi merupakan bentuk penghargaan atas kinerja karyawan selama ini. Jadi, penilaian kinerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk naik jabatan atau posisi.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Jika saat dilakukan penilaian kinerja ditemukan sejumlah karyawan yang memiliki performa jelek, maka perusahaan sudah seharusnya memberikan pelatihan sebagai wadah untuk memperbaikinya. Sehingga, kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan dapat membawa dampak baik bagi kemajuan perusahaan.

5. Kemungkinan adanya penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek dapat menggambarkan sebuah kekuatan atau kelemahan prosedur staffing yang ada dalam departemen personalia. Sehingga, setelah dilakukan penilaian seharusnya departemen personalia melakukan pembenahan.

6. Mengetahui Adanya ketidakakuratan informasi

Kinerja yang jelek dapat memungkinkan terjadinya kesalahan dalam informasi analisis jabatan serta rencana sumber daya manusia pada sistem informasi yang ada di manajemen personalia. Dengan kata lain, diadakannya penilaian kinerja berpeluang membuka bobroknya atau kesalahan yang ada pada departemen personalia.

Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.

7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa “tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan fungsi penilaian kinerja adalah sebagai evaluasi dari apa yang telah dilaksanakan oleh instansi dalam melaksanakan tugas dan hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam menentukan perbaikan, kompensasi, serta perencanaan program kedepan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik lagi.

d) Indikator Kinerja Pegawai

Pada dasarnya, evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan bukan hanya upaya untuk memelihara tingkat produktivitas karyawan, tapi juga berguna untuk pemberian bonus atau *reward* atas capaian karyawan. Kriteria penilaian kinerja karyawan haruslah adil, transparan, dan objektif. Karena itu, dibutuhkan metrik pengukuran terhadap proses dan hasil kerja dengan menggunakan indikator penilaian. Setiap perusahaan memiliki indikator penilaian kinerja pegawai yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan jenis industri (Anggita Dwinda, 2020). Berikut ini adalah indikator penilaian kinerja pegawai :

1. Tanggung jawab peran

Indikator ini mengukur pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan karyawan, mana yang sudah memenuhi harapan dan mana yang belum.

Penilaian ini biasanya dilakukan pada karyawan yang baru, misalnya dalam masa percobaan, untuk mengetahui kecocokan kandidat dengan peran/pekerjaan yang diberikan.

2. Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan *deadline* atau tenggat waktu sangat ketat yang tak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi kandidat dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien proses kerja mereka.

3. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja karyawan. Indikator ini menentukan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi karyawan dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

4. Kuantitas hasil

Hasil pekerjaan juga diukur dengan pemenuhan target dalam satuan waktu, misalnya target harian, mingguan, atau bulanan. Target dikonversi dalam ukuran kuantitas, misalnya target *sales* menjual sejumlah produk atau mendapatkan sekian pelanggan dalam sebulan. Kuantitas merupakan indikator penilaian kinerja pegawai yang paling sering digunakan karena paling mudah diukur dalam angka.

5. Presensi/kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran karyawan, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

6. Kerja sama tim

Indikator ini mengukur seberapa bagus karyawan menjalankan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa karyawan cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi gagal dalam pekerjaan yang menuntut *teamwork*, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

7. Inisiatif

Banyak perusahaan yang menganggap inisiatif karyawan sebagai hal positif dalam penilaian kinerja, misalnya inisiatif pemecahan masalah yang jitu, inisiatif meredam konflik dalam tim, dan inisiatif untuk melakukan hal-hal baru yang memberikan hasil nyata. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan sosial yang juga menjadi indikator penilaian kinerja bagi karyawan yang memiliki anggota tim atau bawahan,

seperti manajer atau supervisor. Karyawan yang memiliki *leadership* kuat dapat membawa pengaruh positif bagi kinerja tim, seperti menjaga motivasi anggota, mengefisienkan pekerjaan, dan mengatasi hambatan tim lebih cepat.

9. Perilaku

Aspek perilaku juga menjadi indikator penilaian kinerja pegawai yang cukup penting bagi banyak perusahaan. Bahkan, seringkali indikator ini menjadi yang paling dominan melebihi hasil pekerjaan, terutama untuk karyawan dalam masa percobaan atau kontrak. Karyawan yang memenuhi target pekerjaan bisa gagal untuk dipertahankan karena punya perilaku buruk di kantor, seperti menolak perintah atasan, sering berkonflik dengan rekan kerja, tidak tepat waktu, bolos kerja tanpa alasan, dan sebagainya.

11. Karakter

Karakter juga menjadi kriteria penilaian kinerja karyawan yang tak bisa diabaikan. Bagi beberapa perusahaan, karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan menjadi syarat nomor satu dalam mempertahankan karyawan. Sebagai contoh, di perusahaan yang menjunjung integritas, kejujuran menjadi syarat mutlak yang harus dimiliki setiap pegawai. Misalnya, perusahaan media massa yang punya reputasi dan kredibilitas kuat di mata publik tidak segan memecat karyawan yang menerima uang/suap dari narasumber.

Menurut Gattar Fath Attallah (2022) Indikator kinerja karyawan merupakan tolak ukur, pedoman, atau instrumen untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja. Berikut ini beberapa indikator kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan bisa di lihat dari kualitas penyelesaian pekerjaan apakah hasilnya baik atau buruk.

2. Kuantitas Kerja

Jika penilaian kinerja karyawan dilakukan berdasarkan kuantitasnya, maka perhatikan jumlah yang mampu dihasilkan karyawan tersebut.

3. Efisiensi Waktu

Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki efisiensi waktu yang baik apabila mampu memaksimalkan waktu yang tersedia. Selain itu, efisiensi waktu seorang karyawan juga bisa Anda lihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

4. Efektifitas

Yang dimaksud dengan efektifitas disini adalah tingkat penggunaan sumber daya yang ada, baik berupa uang, tenaga, bahan baku, informasi, maupun teknologi. Apabila karyawan mampu memaksimalkan pemanfaatan sumber daya tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja, maka tujuan akan lebih mudah dicapai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan individu dalam menjalankan peran dan fungsinya tanpa harus bergantung pada bantuan, bimbingan, maupun pengawasan dari orang lain.

Menurut Endah Susetyo Indriyati (2017) Terdapat tiga (3) indikator Kinerja Karyawan antara lain :

1. Kuantitas Kerja

Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

2. Kualitas Kerja

Kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

Dalam buku Sopiah, Sangadji (2018) menyatakan ada enam indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah separti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Menurut Amir (2018) menyatakan indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut. Selanjutnya Menurut Sedermayanti (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Abdurrahman, 2019). Dengan indikator kinerja yang merupakan tolak ukur, pedoman atau instrumen untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan tempat mereka bekerja, Gattar Fath Attallah (2022) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi waktu, efektifitas dan kemandirian.

e) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sumardjo dan priansa (2018) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan factor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan menta yang dimiliki oleh seorang berupa pengetahuan , pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha Yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasi. Usaha ini merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Faktor lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan , peralatan , teknologi dan manajemen.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk

jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Arif (2017) mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi yaitu:

1. Variabel individu, meliputi :

- a. Kemampuan dan keterampilan (fisik)
- b. Latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman)
- c. Demografis (umur, asal usul, jenis kelamin)

2. Variabel organisasi, meliputi :

- a. Sumberdaya
- b. Kepemimpinan
- c. Imbalan
- d. Struktur
- e. Desain pekerjaan

3. Variabel psikologis meliputi :

- a. Mental/intelektual
- b. Persepsi
- c. Sikap

- d. Kepribadian
- e. Belajar
- f. Motivasi

Dalam buku Mangkunegara yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation) yang merumuskan bahwa :

1. Human performance
2. Motivation
3. Ability
4. Ability+Motivation

a) Faktor kemampuan (ability) Faktor kemampuan adalah pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor motivasi (motivation) Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasi.

5. Attitude+Situation
6. Knowledge+Skill

Mereka yang bersifat positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi begitu juga sebaliknya. Menurut Edison, Anwar, Komariyah yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2018) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kinerja yang sangat dipengaruhi dari variabel terikat

dan variabel bebas, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, komitmen dan kompetensi. Menurut Sopiah, Sangadji yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (2018) menyatakan kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. *Personal factors* (faktor Individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terbagi menjadi dua yaitu kemampuan individu setiap pegawai dan kualitas yang dimiliki oleh instansi. Kemampuan yang dimiliki setiap individu menentukan pemahaman, motivasi serta kualitas kerja yang dilaksanakan sedangkan kualitas instansi menentukan kualitas pelayanan yang diberikan, fasilitas yang ada dan pola komunikasi yang jelas didalam suatu instansi.

2. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Hal ini sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena di sana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Jika lingkungan tidak teratur dan tidak membuat nyaman para pekerjanya akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang berdampak kepada perusahaan yang di kelolanya. Maka sebaiknya hal ini dapat memaksimalkan kinerjanya dan dapat membuat nyaman para pekerjanya.

Lingkungan kerja menurut S. L. Ratnasari, M. Buulolo, and H. W. Nasrul Kepuasan Kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Indikator lingkungan Kerja yaitu : Penerangan, Temperatur, Kelembapan, dan sirkulasi udara (2020).

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Eka Wilda Faida (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar

karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya.

Pendapat Aletheia Rabbani (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, psikologi, politik dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Selanjutnya menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017). Dengan indikator lingkungan kerja yaitu ringkas, rapi, bersih, merawat, rajin dan disiplin (Eka Wida Faida, 2019).

b) Prinsip Dasar Lingkungan Kerja

Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain lingkungan fisik, lingkungan non-fisik juga sangat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan non-fisik ini bisa berupa budaya yang diciptakan oleh perusahaan. Budaya ini bisa diukur dengan kebiasaan yang ada, karakter para pemimpin, maupun bagaimana struktur organisasi perusahaan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dikarenakan karyawan akan berinteraksi langsung dengan atasan dan karyawan lainnya. Meskipun setiap

orang memiliki karakter masing-masing dalam dirinya sendiri, namun biasanya SDM akan mengikuti bagaimana pola interaksi dan kebiasaan-kebiasaan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien Ardana (2012) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”.

R. Nabawi (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan disuatu tempat area kerja yang didalamnya terdapat segala sesuatu yang berkaitan dengan proses kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat

melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan baik. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya setiap karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

c) Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

Seorang pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi, mau tidak mau akan dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja pegawai dapat bermacam-macam keadaannya. Ada lingkungan kerja yang menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan dalam tingkat produktivitas yang tinggi. Namun ada pula lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dimana pegawai tersebut merasa berada dalam lingkungan yang membosankan atau menjengkelkan. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan pegawai secara tidak langsung dapat menimbulkan terjadinya kerugian dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, pegawai bekerja dengan moral kerja dan gairah kerja yang rendah. Keadaan yang demikian akan mendorong terjadinya kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi, sehingga akan mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas organisasi.

Fungsi lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang

diperoleh karena bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

Menurut website Sarjana Ekonomi (2018) dalam situsnya https://sarjanaekonomi.co.id/lingkungan-kerja/#Manfaat_Lingkungan_Kerja

manfaat lingkungan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat ialah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai atau pekerja menjadi akan tinggi.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga atau instansi. Keberadaan lingkungan kerja sangatlah jelas tujuannya baik tujuan dari instansi terkait maupun bagi pegawai yang dipekerjakannya. Instansi membutuhkan pegawai yang professional untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan instansi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu fasilitas yang diberikan instansi untuk para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan bagi seorang pegawai lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung akan mempermudah bagi pegawai untuk melaksakan tugasnya secara profesional. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan bagi sebuah instansi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya.

Manfaat dari lingkungan kerja yang baik didalam sebuah perusahaan yang dapat memicu produktifitas kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat dan muncul rasa puas sebagai akibat dari situasi kerja yang ada didalam perusahaan, kenyamanan atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja (Bismala, Arianty, & Farida, 2016). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial atau fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja. Dengan mengatur

tentang hal tersebut, maka organisasi harus bisa menyesuaikan setiap poin yang ada di dalam indikator lingkungan kerja sebaik mungkin agar bisa membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk ditempati oleh para karyawan. Ketika semuanya sudah dipenuhi dengan baik serta optimal, maka para karyawan pun juga bisa bekerja dengan performa yang oke juga.

Di dalam indikator lingkungan kerja, ada dua poin utama yang membagi hal ini, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Di dalam lingkungan kerja fisik, ada poin-poin lainnya, yaitu penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, musik, dekorasi, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik, ada poin lainnya, yaitu hubungan sosial di tempat kerja antara bawahan dengan atasan dan juga hubungan di antara bawahan.

Ada beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018), yaitu :

1. Dimensi Pencahayaan dengan indikatornya lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja.
2. Dimensi Warna dengan indikatornya tata warna dan dekorasi.
3. Dimensi Suara dengan indikatornya bunyi musik dan bunyi mesin pabrik atau bengkel.
4. Dimensi Udara dengan indikatornya suhu udara dan kelembapan udara.

Eka Wida Faida (2019) juga menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu :

- a. Ringkas

Artinya selalu mengecek area sekitar apakah ada barang yang belum beres.

b. Rapi

Kerapian akan menjadikan karyawan mampu menjaga barang pada tempatnya sehingga tidak terlihat berantakan.

c. Bersih

Kebersihan akan membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan enak dipandang.

d. Merawat

Selalu menjaga dan merawat barang yang ada di perusahaan akan membuat ketahanan barang tersebut akan lebih lama.

e. Rajin atau disiplin

Kerajinan dan kedisiplinan akan membuat karyawan menjadi pribadi yang selalu memiliki semangat kerja yang baik dan positif

Sedarmayanti (2017) mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

a) Penerangan.

b) Sirkulasi udara.

c) Kebisingan.

d) Fasilitas.

e) Warna.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat di simpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh kantor, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka pegawai dapat

menghasilkan performa yang baik pula. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menurunkan kinerja dan kepuasan bagi karyawan. Dalam hal ini, ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja yang dapat menunjang meningkatnya kinerja pegawai adalah fasilitas yang memadai yang dapat membantu pegawai melaksanakan kegiatan ataupun menyelesaikan pekerjaannya.

e) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang

3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Menurut Nitisemito (Irawan, 2017) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Rahayu (2019) berpendapat mengenai hal – hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kenyamanan Karyawan.

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku Karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

3. Kinerja Karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4. Tingkat Stres Karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja kantor. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang baik maka di khawatirkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi kurang baik pula diakibatkan pegawai tidak dapat bekerja secara nyaman dikarenakan lingkungan kerja yang tidak baik.

3. Beban Kerja

a) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Selanjutnya Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Sastra, 2017).

Sunarso (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over

capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Adapun dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Psikis
3. Aspek Pemanfaatan Waktu

Menurut Siswanto (2017) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2018). Dengan indikator beban kerja yaitu Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja, Target yang Harus Dicapai dan Lingkungan kerja (Suci Koesomowidjojo, 2017).

b) Prinsip – Prinsip Dasar Beban Kerja

Kondisi kerja tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal selain berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Ini berarti bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup, dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai juga perlu.

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat atau menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Kerja adalah aktifitas yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya (*power*). Kerja fisik disebut juga *manual operation* dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga (*power*) ataupun pengendali kerja.

Kerja mental yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan terjadinya sejumlah efek buruk, seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dan kesadaran dalam melakukan suatu pekerjaan. Efek buruk lainnya dapat mencakup lupa dalam menjalankan suatu aktivitas kritis atau tidak melakukan aktivitas pada waktunya, sukar untuk mengalihkan konsentrasi dari suatu aktivitas ke aktivitas lain, sukar beradaptasi pada dinamika

perubahan sistem, maupun kecenderungan untuk tidak memperhatikan hal-hal yang terjadi disekeliling kita. Pada akhirnya, semua ini akan berdampak pada turunnya kinerja yang dapat sekadar berupa bertambahnya waktu untuk mengerjakan suatu aktivitas, sampai dengan kegagalan suatu sistem yang bersifat fatal (Hock & Joseph, 2019).

Beban kerja untuk tugas-tugas organisasi merupakan besaran-besaran yang terkesan kualitatif, oleh karena itu perlu adanya acuan yang dapat menghitung beban kerja bagi tugas-tugas karyawan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai bidang dan sub bidang diperlukan kuantitas dan kualitas pegawai sesuai dengan yang diperlukan. Lebih lanjut, guna menentukan kuantitas pegawai yang menjamin efektivitas dan efisiensi organisasi diperlukan analisis beban kerja di masing – masing unit organisasi. Namun demikian, sampai saat ini perhitungan beban kerja dilakukan tidak dengan memperhatikan sumberdaya yang tersedia atau input. Sehingga sering terjadi ketidakstabilan volume pekerjaan organisasi, yakni menumpuk pada periode tertentu dan tidak tampak pekerjaan pada periode yang lain. Pengukuran beban kerja ini dimaksudkan untuk menghasilkan rekomendasi bagi terwujudnya organisasi yang tepat, sesuai dengan beban tugas yang diemban oleh organisasi tersebut.

Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan

tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

c) Fungsi dan Tujuan Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. SDM atau sumber daya Manusia adalah salah satu aset berharga dalam setiap organisasi. Mereka diperlukan dalam berbagai proses kerja. Para pekerja tersebut nantinya akan ditempatkan dalam suatu jabatan, unit kerja ataupun divisi yang diperlukan. Organisasi harus bisa dengan tepat memberikan beban kerja terhadap pegawai nya sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut. Tujuannya adalah agar pegawai tersebut tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan yang tidak bisa untuk di selesaikannya. Fungsi umum dari beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Sumber Daya Manusia (SDM)

Dilakukannya analisa ini dalam organisasi, terutama yang berfokus pada karyawan sangatlah membantu dalam penentuan kebutuhan SDM. Ini juga bisa menjadi dasar, apakah organisasi harus menambah atau justru harus

mengurangi pegawai yang ada dalam jabatan atau unit kerja. Keputusan tersebut tidak bisa dilakukan secara asal-asalan dan mengira-ngira saja.

2. Penyempurnaan Tugas

Dengan analisa ini, perusahaan juga bisa dapat melakukan redesign pada tugas yang ada dalam organisasi. Sama halnya seperti SDM, bisa dijadikan analisa sebagai dasar untuk menentukan apakah akan menambah atau justru mengurangi tugas karyawan dalam suatu jabatan, sehingga bisa mencapai rentan beban kerja yang standar.

3. Mengetahui Kebutuhan Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan juga sangatlah penting untuk dilakukan, terutama bila menyangkut dengan produktivitas atau kinerja yang akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Dengan melakukan analisa beban kerja, perusahaan bisa tahu apa yang menjadi kekurangan para karyawannya, apakah dalam hal skill atau justru dalam hal lainnya. Sehingga perusahaan juga bisa memberikan pelatihan yang sesuai, tidak asal karena sudah dibantu oleh data yang ada.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan beban kerja adalah sebagai patokan dalam menentukan berapa banyak jumlah beban kerja yang akan diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Berapa orang yang seharusnya dapat menyelesaikan untuk sejumlah beban kerja yang diberikan. Selain itu juga fungsi dan tujuan beban kerja sebagai patokan organisasi untuk mempertimbangkan hal yang terkait dengan mengurangi ataupun menambah jumlah pekerja di dalam suatu unit kerja untuk suatu beban kerja tertentu yang dapat diselesaikan secara bersama-sama.

d) Indikator Beban Kerja

Beban kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam persepsi karyawan, apabila karyawan tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas karyawan tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017) Untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

4. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan peneliti, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
2. Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan
3. Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas

4. Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
5. Adanya *Under pressure* terhadap pegawai dalam bekerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur (Paramitadewi, 2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Indikator yang digunakan agar tidak terjadi beban kerja yang berlebihan adalah

kondisi pekerjaan yang harus dipahami oleh pegawai sebelum memulai pekerjaannya serta penggunaan waktu kerja yang konsisten.

e) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Permendagri No. 12/2008. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Suci Koesomowidjojo (2017) perusahaan hendaknya memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhi Beban kerja, antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor Internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- a. Lingkungan Kerja
- b. Tugas tugas fisik
- c. Organisasi kerja

Menurut (Achyana, 2016) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah faktor internal yaitu meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) serta faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan). Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri

seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

4. Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya sering diartikan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita lakukan di dalam perwujudan bersama sedangkan Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku pada organisasi (Harahap dan Amanah, 2018). selanjutnya menurut budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Dwilingga, 2017).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

Pendapat lain dari Sopiah (2018) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”. Sementara menurut Edison (2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Jadi, budaya organisasi adalah nilai-nilai (norma, asumsi, kepercayaan, filsafat, atau keyakinan serta harapan-harapan) yang dianut bersama orang-orang dalam sebuah organisasi, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh management, disosialisasikan dan diajarkan, diterapkan dalam aktivitas organisasi yang dapat mengubah persepsi, cara berpikir, sikap dan perilaku anggota organisasi memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi (Sopiah, 2018). Dengan indikator budaya

organisasi yaitu keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko, kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi, dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi, komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi, toleransi terhadap konflik serta pola komunikasi (Edison et al., 2016).

b) Prinsip-prinsip Dasar Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya prinsip Budaya Organisasi menurut Dwilingga (2017) sebagai berikut :

1. Memberi anggota identitas organisasional
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas system social
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari lingkungannya
5. Budaya memiliki tugas dalam menentukan batasan

6. Budaya organisasi sebagai identitas anggota organisasi
7. Membantu dalam pembentukan komitmen
8. Mendukung terciptanya loyalitas dalam sistem sosial.

Budaya Organisasi dimaknai sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi itu berwujud dalam filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, serta sikap dan norma bersama anggota organisasi tersebut dalam memandang berbagai realitas, terutama berkaitan dengan permasalahan internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai pola pemecahan masalah eksternal dan internal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok, dan oleh karenanya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar dalam memandang, memikirkan, dan memecahkan masalah yang dihadapi tersebut.

Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang tidak tampak (*intangible*) dan dimensi yang tampak (*tangible*). Dimensi yang tidak tampak yaitu meliputi: spirit/nilai-nilai, keyakinan, dan ideologi. Dimensi yang tampak, meliputi: kalimat, baik tertulis maupun lisan yang digunakan, perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas, serta benda yang digunakan. Setiap anggota organisasi merupakan bagian dari organisasi, yang secara psikologis dan emosional terhadap organisasinya akan menyatu dan melebur dengan komponen lainnya. Semakin kuat ikatan psikologis dan emosional antara anggota organisasi, maka semakin kuat komitmen, rasa identitas, memegang standar perilaku dan mantapnya stabilitas sistem sosial organisasi.

Menurut Ganyang (2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

1. Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

2. Sikap

Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.

3. Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

4. Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

5. Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya. Baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

Membentuk budaya ibarat anak, semenjak dini perlu di rawat dan di didik, sebagai akibatnya pada waktu dewasa sebagai anak pujian orang tua. Begitupun menggunakan organisasi, budaya wajib ditanam semenjak organisasi berdiri, lalu dikembangkan menurut perkembangan zaman (Wahyudi, 2021). Adapun dasar membentuk budaya berdasarkan unsur :

1. Falsafah

Budaya didasarkan pada pemikiran dan harapan pendiri.

2. Evolusi Budaya

Para pimpinan diberikan hak penuh untuk menjalankan organisasi dengan semangat maju dan berkembang.

3. Sistem

Budaya dapat berjalan jika terdapat sebuah sistem manajemen.

4. Manusia

Maksudnya, bahwa budaya bergantung pada sumber daya manusia yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas Prinsip Budaya Organisasi yaitu dalam sudut pandang membentuk dan mempertahankan. Prinsip Budaya Organisasi dalam membentuk adalah prinsip dimana suatu instansi menentukan norma-norma dalam menjalankan tugas secara konsisten dan terus diperbaiki. Dalam sudut pandang mempertahankan, instansi yang telah memiliki pola-pola atau nilai-nilai dalam organisasi harus mempertahankan norma-norma tersebut. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. Hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut.

c) Fungsi dan Tujuan Budaya Organisasi

Menurut Alodia (2018) fungsi Budaya Organisasi adalah menjadikan dasar organisasi tersebut dalam menjalankan usahanya, sehingga penting bagi pemimpin untuk mampu menyampaikan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi agar seluruh anggota organisasi memahami dan mampu menjalankan budaya dengan baik. Namun terkadang dalam pelaksanaannya perusahaan kurang memberikan

nilai-nilai tersebut secara rinci dan jelas. Kurangnya pengetahuan tentang nilai yang dianut oleh perusahaan ini mampu menjadikan budaya organisasi dalam perusahaan kurang berjalan dengan baik.

Selanjutnya menurut Alodia (2018) menyatakan terdapat sepuluh tujuan utama budaya organisasi, yaitu:

- a. Batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok lain.
- b. Perekat bagi anggota dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Mekanisme dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
- e. Integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
- f. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar para anggota dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

- g. Saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan internal.
- h. Acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan.
- i. Alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
- j. Penghambat berinovasi. Budaya organisasi bisa menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan internal.

Budaya Organisasi menurut pandangan Greenberg dan Baron (2018) memiliki sejumlah fungsi yaitu pemberi identitas, membangkitkan komitmen serta memperjelas dan memperkuat standar perilaku, seperti dijelaskan berikut ini :

1. Budaya memberikan rasa identitas

Semakin jelas persepsi dan nilai – nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya.

2. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi

Kadang-kadang sulit bagi orang untuk berpikir diluar kepentingannya sendiri, seberapa besar akan mengetahui dirinya. Apabila terdapat budaya kuat, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar dalam organisasi tersebut dan terlihat dalam keseluruhan kerja organisasi.

3. Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku

Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerjaan, membuat jelas hal-hal yang harus dilakukan dengan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru. Budaya mengusahakan stabilitas bagi perilaku, keduanya dengan harapan apa yang harus dilakukan individu yang berbeda pada saat yang sama. Suatu organisasi dengan kebudayaan yang kuat mendukung kepuasan pelanggan, pekerja mempunyai pedoman tentang cara berperilaku.

Sedangkan fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2018) antara lain :

1. Memberi anggota identitas organisasional
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018). Menurut Nelson dan Quick budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah

sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen (Alimin, 2021). Selain fungsi-fungsi yang telah disebutkan di atas, budaya organisasi juga berfungsi untuk :

1. Memberikan identitas organisasi kepada anggotanya;
2. Memudahkan komitmen kolektif;
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial;
4. Membentuk perilaku dengan membantu manager dengan merasakan keberadaannya (Linda Ramadhanty, 2017).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi Budaya Organisasi adalah untuk menentukan langkah-langkah yang harus dilaksanakan dalam menjalankan tugas serta norma-norma yang harus dipatuhi dalam menjalankan tugas suatu instansi. Tujuan Budaya Organisasi adalah untuk meningkatkan solidaritas dan kekompakan dan untuk menstimulasi semangat karyawan dan kreatifitas karyawan untuk meningkatkan efisiensi ekonomi perusahaan serta sebagai identitas instansi tersebut yang berbeda dengan instansi lain, menimbulkan rasa memiliki segenap pegawai instansi, menentukan tujuan instansi dalam menjalankan tugas dan menjaga stabilitas instansi.

d) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison et al., (2016) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Proses budaya organisasi begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi ketika organisasi belajar menghadapi masalah, baik masalah eksternal maupun masalah internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap.

Menurut Umar (2018) yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko.

3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi.
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016) :

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.
 - (a) Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - (b) Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - (c) Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
 - (a) Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.

- (b) Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- (a) Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - (b) Anggota kelompok saling membantu.
 - (c) Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- (a) Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - (b) Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - (c) Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
- (a) Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - (b) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dalam menilai Budaya Organisasi adalah inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko sehingga akan terbentuk adaptasi budaya organisasi baru, perhatian pada hal-hal kecil sehingga akan membentuk sesuatu yang lebih

terperinci dan dapat memberikan pengaruh kepada kinerja, memiliki orientasi komunikasi pelayanan dan tim. Budaya organisasi yang harus di terapkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dimana pegawai memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya.

e)Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Banyak faktor yang memengaruhi budaya organisasi, menurut Deal dan Kennedy (2018) menyatakan bahwa lima unsur yang berpengaruh terhadap budaya diantaranya sebagai berikut :

1. Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap hal-hal yang harus dilakukan organisasi agar berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh antara lain produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah dan lain-lain. Oleh sebab itu organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut, seperti kebijakan penjualan penemuan baru atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

2. Nilai – nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir atau misi

organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi lainnya dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap organisasi untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

3. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya kehidupan nyata. Pahlawan dapat berasal dari pendiri organisasi, manajer dan kelompok organisasi atau perseorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan dapat menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk apabila terjadi kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4. Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan yang penting, serta orang-orang yang penting dan yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya seperti pegawai yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik dan sebagainya.

5. Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

Sementara itu menurut Afandi (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah :

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu oraganisasi, jika pondasi yang dibuat tidak kokoh, maka betapapun bagusya suatu organisasi, tidak akan cukup kokoh pula untuk menopangnya. Secara spesifik budaya organisasi membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi. Budaya organisasi disebut juga sebagai nilai, norma, kepercayaan dan bahasa didalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memberikan kualitas yang baik pula organisasi tersebut yang dibawa oleh perilaku atau tindakan anggota suatu organisasi tersebut dalam menjalankan tugas perusahaan tersebut.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sujono, Bambang Suhada (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid 19	Bertujuan untuk menemukan dan membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid 19	Lingkungan Kerja, produktivitas Kerja, Kinerja Pegawai	Menggunakan metode penelitian <i>mixed methods</i> , yaitu metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja dan produktivitas secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang dianggap oleh pegawai hal yang biasa maka tidak mempengaruhi dalam produktivitas kerja para pegawai sehingga kinerja pegawai tetap optimal dalam mengerjakan dan

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
						dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya.
2	Abdi Mayu Bimantara, Lucky O.H. Dotulong, Viktor P.K. Lengkon g (2021)	<i>The Influence Of Workload, Work Environment And Communication On Performance AT PT J&T Express Manado Courier During The Pandemic Covid-19</i>	Bertujuan untuk menemukan dan membuktikan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pada kurir PT. J&T Ekspres Manado Pada Masa Pandemi Covid 19	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja	Penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif	Menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja kurir J&T Manado karena menentukan kesejahteraan para kurir J&T Manado. Karena disaat kinerja mereka baik maka imbalan yang diberikan oleh perusahaan juga akan meningkatkan kesejahteraan para kurir.

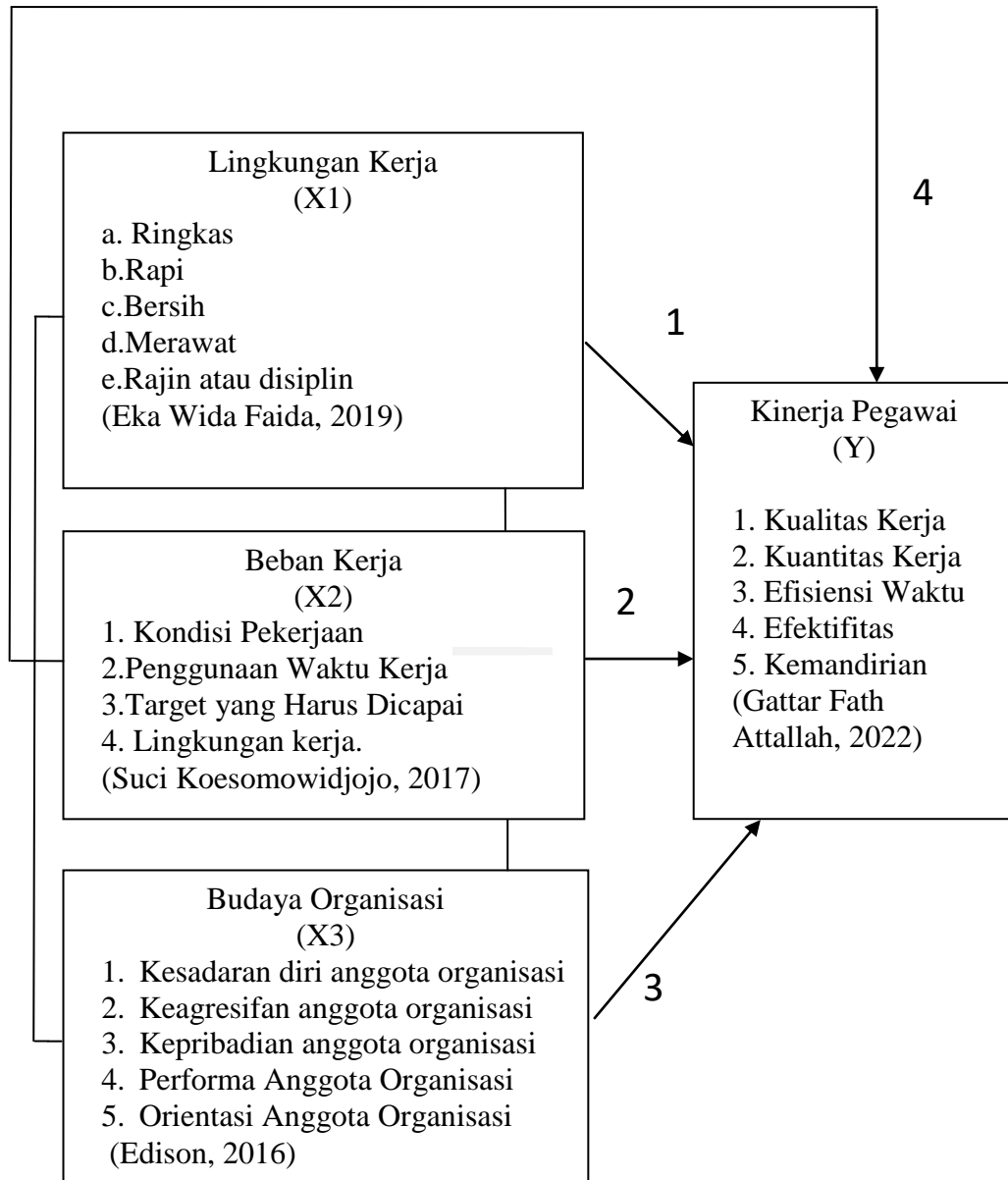
No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Fitri Handayani, Siti Nur Azizah (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangasmbung pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangasmbung)	Bertujuan untuk menemukan dan membuktikan Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangasmbung pada Masa Pandemi Covid 19 (Studi pada Guru PNS di SMP Negeri 1 Karangasmbung)	Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suatu hubungan internal yang baik antara guru dengan guru, guru dengan siswa-siswi, guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan para staff sekolah. Lingkungan kerja non fisik tersebut sudah terjaga dengan baik di SMP Negeri 1 Karangasmbung penelitian

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
						ini diharapkan dapat menguatkan hubungan dari masing-masing faktor lingkungan kerja non fisik yang telah dirasakan oleh guru-guru, siswa-siswi serta staff pengelolaan SMP Negeri 1 Karangasem.
4	Moh. Naufal Syahriza, Pardiman, Mohammad Rizal (2021)	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid 19	Bertujuan untuk menemukan dan membuktikan Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Tengah Pandemi	Etos Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Menunjukkan bahwa etika profesi, budaya organisasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai Ayam Bakar Wong Solo di Kota

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Covid 19 (Studi Ayam Bakar Wong Solo Malang)			Malang secara bersamaan
5.	Ilham, Adofina, Lucky O.H. Dotulong (2021)	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Environment and Work Expenses On Employee Performance Of Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara</i>	Bertujuan untuk menemukan dan membuktikan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara

C. Model Pemikiran

Berdasarkan kajian teori serta diperkuat dengan penelitian terdahulu diduga bahwa *Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan demikian dapat dirumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Model Pemikiran

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan model penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor
Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19.

H2 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor
Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19.

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor
Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19.

H4 : Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh
signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi
Rawas selama Pandemi Covid 19.

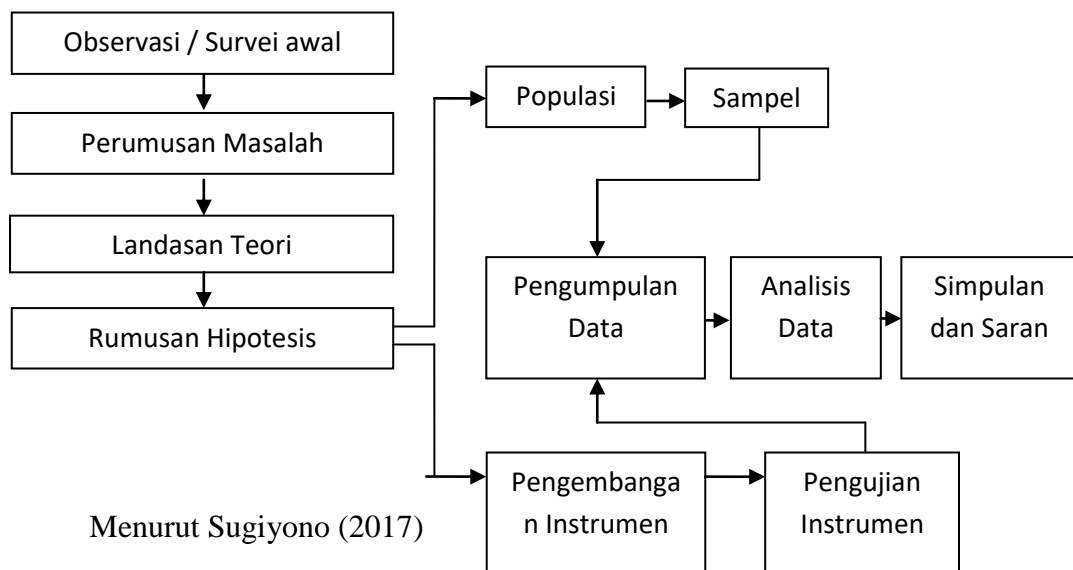
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory, dimana peneliti melakukan survey dengan memberikan kuesioner secara langsung dengan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dengan tujuan mengukur pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19.



Gambar 2. Alur/Sistematika Penelitian

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Untuk mendapatkan data penelitian dengan teknik penyebaran angket (kuesioner) yaitu berupa daftar pertanyaan atau pertanyaan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, yang disebarkan kepada semua Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Penilaian responden menggunakan model pengukuran *Skala Likert*. Item pertanyaan diarahkan pada pernyataan tentang *Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai* dimana untuk memudahkan pengelolaan data digunakan operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan.
2. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.
3. Budaya Organisasi merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi tertentu atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi.

2. Operasional Variabel

Tabel 5. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Indikator Lingkungan Kerja yaitu : a. Ringkas b. Rapi c. Bersih d. Merawat e. Rajin atau disiplin (Eka Wida Faida, 2019)	Skala <i>Likert</i>
Beban Kerja (X_2)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.	Indikator Beban Kerja yaitu : 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai 4. Lingkungan kerja. (Suci Koesomowidjojo, 2017)	Skala <i>Likert</i>
Budaya Organisasi (X_3)	Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.	Indikator Budaya Organisasi yaitu : 1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko	Skala <i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
		3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi. 4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi. 5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi. 6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. 7. Toleransi terhadap konflik 8. Pola komunikasi (Edison et al., 2016)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.	Indikator Kinerja yaitu : 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Efisiensi Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Gattar Fath Attallah, 2022)	Skala <i>Likert</i>

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Echdar (2017) populasi diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan disaring atau dikumpulkan. Populasi (*universe*) adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*). Sehingga dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang terdiri dari 68 orang pegawai.

Rincian dari 68 orang pegawai tersebut terdiri dari 24 orang pegawai dengan status Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 34 Orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) serta 10 orang Asisten Surveyor Berlisensi (ASB) yang merupakan alumnus Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) tingkat Diploma 1 yang di tugaskan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas tetapi tidak berstatus sebagai pegawai negeri.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, Dalam penelitian ini dimana menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2018) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan tujuan membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. maka semua populasi yang anggotanya sebanyak 68 Orang tersebut semuanya digunakan sebagai

sampel, dikarenakan populasi yang dimiliki kurang dari 100 maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

D. Sumber Data

Menurut Echdar (2017) Pengumpulan data merupakan bagian dari kegiatan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data dari sampel/ objek penelitian yang telah dipilih, jenis sumber data diperoleh dari sumbernya langsung (disebut data primer) dan data yang diperoleh dari sumbernya secara tidak langsung (disebut data skunder). Adapun data yang terkait dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Adapun responden dalam penelitian ini adalah 68 pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yaitu 24 orang Apartur Sipil Negara, 34 orang Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri dan 10 orang Asisten Surveyor Berlisensi.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi: Data pegawai, laporan keuangan dan foto kegiatan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber lain seperti : Laporan kegiatan pelaksanaan Pendaftaran Tanah Sitematik Lengkap yang merupakan kinerja utama dalam pekerjaan di Kantor

Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dan dokumen-dokumen pendukung pelaksanaan kegiatan Pertanahan lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuisisioner.

1. Observasi

Menurut Echdar (2017) observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung objek datanya. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan.

2. Kuisisioner

Menurut Echdar (2017) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, dimana peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Teknik pengumpulan data ini dengan menyerahkan daftar pertanyaan/pernyataan untuk diisi sendiri oleh responden yaitu seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Pernyataan dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari partisipan.

3. Dokumentasi

Menurut Gottschalk (dalam Echdar,2017) Dokumentasi adalah setiap pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apa pun, baik berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis. dengan cara mencatat keterangan dan dokumen resmi. Teknik ini digunakan dalam rangka mendukung data yang diperoleh baik melalui observasi maupun kuisisioner (Echdar: 2017).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena-fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono,2019). Instrumen penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner atau angket. Instrument dalam penelitian ini di arahkan melalui definisi Operasional penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen terdiri atas Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hubungan antara variabel tersebut adalah bagaimana variabel dependen yang dipengaruhi oleh perilaku variabel independen yang artinya apabila salah satu variabel independen berubah, maka kemungkinan akan mengakibatkan variabel dependen juga berubah.

G. Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (dalam Echdar,2017) Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan mengukur ketetapan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas item/butir. Validitas butir soal dan butir angket dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \quad (\text{Echdar, 2017:322})$$

Keterangan :

R_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y

N : cacah subyek yang dikenai tes (instrumen)

x : skor untuk butir ke-i

y : skor total (dari subyek uji coba)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Echdar, (2017) Reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketetapan (konsiten) dari suatu instrumen. diukur menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma t^2}{\sigma^2 t^2} \right) \quad (\text{Echdar, 2017:325})$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma t^2$ = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

σt^2 = varians total

H. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas menggunakan rumus chi-kuadrat adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

X^2 = Chi-kuadrat

f_o = Frekuensi yang diperoleh dari (diobservasi dalam) sampel

f_h = Frekuensi yang diharapkan dalam sampel sebagai pencerminan dari frekuensi yang diharapkan dalam populasi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Atau dengan kata lain X^2_{hitung} dibandingkan dengan X^2_{tabel} dan derajat kebebasan (dk) = $n-1$, dimana n adalah banyaknya kelas interval data dengan taraf

signifikasinya 5%. Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal sedangkan $X^2_{hitung} \geq X^2_{tabel}$, dinyatakan data tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk meneliti sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Selama Pandemi Covid 19, maka regresi yang digunakan adalah persamaan umum regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

a = konstanta

b = Koefisien Regresi

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Menurut Singgih Santoso, menyebutkan bahwa model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

Heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Multikolinieritas adalah situasi adanya variabel-variabel bebas diantara satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,95), maka merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada beberapa metode, untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka metode analisis yaitu :

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu ukuran kuantitatif yang menggambarkan kekuatan hubungan linear di antara 2 variabel. Koefisien korelasi (r) mempunyai nilai di antara -1.0 dan $+1.0$. Suatu korelasi yang mempunyai nilai $+1.0$ menunjukkan hubungan linear yang sempurna. Dan apabila nilai korelasi adalah 0 berarti kedua peubah tidak mempunyai hubungan linear.

Berikut adalah rumus untuk menghitung korelasi antara peubah bebas dan perubah tak bebas :

$$R^2 = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Echdar, 2017})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi

Y = Variabel Y

X = Variabel X

n = Jumlah data

2. Uji Hipotesis (uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui koefisien regresi yang dihasilkan dari tiap-tiap variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya. Menurut Sugiyono (2017) uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi $0,05$.

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak nya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika

$t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai $sig < 0,05$ artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ atau nilai $sig > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3. Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono, (2017) Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Mengingat dalam penelitian ini Variabel terdapat tiga variabel X dan satu variabel Y, maka digunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana :

Y = Kinerja X_1 = Variabel Lingkungan Kerja

a = Konstanta X_2 = Variabel Beban Kerja

β_1 = Koefisien regresi X_3 = Variabel Budaya Organisasi

e = *Standard Error*

4. Koefisien Determenasi (Kd)

Menurut Sugiyono (2017) tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dan proporsi variasi dari variabel dependen yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel independennya. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R^2) berada antara 0 dan 1.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono,2017})$$

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Dimana apabila :

Kd = 0, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, lemah.

Kd = 1, Berarti pengaruh variabel x terhadap variabel y, kuat

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen dengan kriteria tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian dinyatakan layak (Sugiyono, 2017). Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. Sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y.

I. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan, dimulai dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Juni 2022, dengan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 6. Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan									
		Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pengajuan Judul	**									
2.	Pengajuan Proposal		**	**	**						
3.	Revisi Proposal					**					
4.	Seminar Proposal						*				
5.	Revisi Setelah Seminar Proposal							**			
6.	Penyebaran Kuisisioner								*		

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan / Bulan										
		Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	
7.	Pengumpulan Data										**	
8.	Pengelolaan Data										**	
9.	Seminar Ujian Tesis											*

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang beralamat alamat Jalan Lintas Sumatera KM. 12 Desa Muara Beliti Baru Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas 31661.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Latar Penelitian

Tempat penelitian peneliti yaitu pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera KM. 12 Desa Muara Beliti Baru Kecamatan Muara Beliti Kabupaten Musi Rawas. Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas merupakan lembaga pelaksana Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional pada kegiatan layanan pendaftaran tanah ditingkat Kabupaten. Dengan lahirnya keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988, Badan Pertanahan Nasional bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Pada Tahun 2015 Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia berubah menjadi Kementerian Agraria dan Tata Ruang/ Badan Pertanahan Nasional berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015 mmengatur tentang Kementerian Agraria yang berfungsi Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 mengatur tentang Badan Pertanahan Nasional yang ditetapkan pada 21 Januari 2015.

Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas memiliki Struktur Organisasi Struktural. Struktur organisasi Kantor Pertanahan adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten/ Kota untuk dikerjakan kepada para pejabat struktural dibawahnya dan para pelaksana yang mempunyai keahlian khusus. Struktur Organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 3. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, 2022.

Adapun Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas berjumlah total 68 orang, terdiri dari 24 orang ASN, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) berjumlah 34 orang serta Asisten Surveyor Berlisensi (ASB) berjumlah 10 orang.

Tabel 7
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan
di Kantor pertanahan Kabupaten Musi Rawas

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMP	0	0
2	SMA	20	27,9
3	D-I	16	23,5
4	D-II	0	0
5	D-III	0	0
6	S-1	27	39,7
7	S-2	5	8,82
Jumlah		68	100

Sumber : Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, dapat di ketahui bahwa jumlah pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas menurut pendidikan didominasi

lulusan Strata-1 yaitu 27 orang dengan persentase 39,7% sedangkan yang berpendidikan yang paling sedikit yaitu Strata-2 dengan jumlah 6 orang dengan persentase 8,82%. Setiap Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas mempunyai *Job Description* masing-masing bagian sebagai berikut :

a. Kepala Kantor

Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas memiliki tanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan

b. Sub Bagian Tata Usaha

Tugasnya yaitu memberikan pelayanan administratif kepada seluruh satuan organisasi Kantor Pertanahan, serta menyiapkan bahan evaluasi kegiatan, penyusunan program dan peraturan perundang-undangan.

Fungsinya yaitu :

1. Pengolahan data dan informasi.
2. Penyusunan rencana program, dan anggaran serta laporan akuntabilitas kinerja pemerintah.
3. Pelaksanaan urusan kepegawaian.
4. Pelaksanaan urusan keuangan dan kepegawaian.
5. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, sarana dan prasarana.
6. Penyiapan bahan evaluasi kegiatan dan penyusunan program.
7. Koordinasi pelayanan pertanahan.

c. Seksi Survei dan Pemetaan

Tugasnya yaitu mengkoordinasikan dan melaksanakan survey, pengukuran dan pemetaan bidang tanah dan pengukuran batas wilayah, pemetaan tematik dan survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.

Fungsinya yaitu :

1. Pelaksanaan kegiatan teknis survey, pengukuran dan pemetaan sebidang tanah. Pengukuran batas wilayah, dan survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.
2. Pelaksanaan dan pengukuran batas wilayah/kawasan.
3. Pelaksanaan pengukuran, pemetaan dan pembukuan bidang tanah.
4. Pelaksanaan, pengolahan, pemeliharaan, pengembangan peralatan teknik dan komputerisasi.
5. Pelaksanaan bimbingan teknik, surveyor berlisensi dan pejabat penilaian tanah. Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan

d. Penetapan Hak dan Pendaftaran

Tugasnya yaitu menyiapkan bahan dan melakukan penetapan hak dalam rangka pemberian, perpanjangan dan pembaruan hak tanah, pengadaan tanah, perijinan, pendataan dan penertipan bekas tanah hak ; pendaftaran, peralihan, pembebanan hak atas tanah serta pembinaan pejabat pembuat akta tanah (PPAT).

Fungsinya yaitu :

1. Pelaksanaan pengaturan dan penetapan di bidang hak tanah.
2. Penyiapan rekomendasi pelepasan, penaksiran harga tukar-menukar, saran

dan pertimbangan serta melakukan kegiatan perijinan, saran dan pertimbangan usulan penetapan hak pengolahan.

3. Penyiapan telaahan dan pelaksanaan pemberian rekomendasi perpanjangan jangka waktu pembayaran uang pemasukan dan atau pendaftaran hak.
4. Mengadministrasikan atas tanah yang dikuasai dan atau milik Negara, daerah bekerjasama dengan pemerintah, termasuk tanah badan hukum pertanahan.
5. Pendataan dan penertiban tanah bekas hak.
6. Pelaksanaan pendaftaran hak dan komputerisasi pelayanan pertanahan.
7. Pelaksanana penegasan dan pengakuan hak.
8. Pelaksanaan, pembebanan hak atas tanah dan pembinaan PPAT.

e. Seksi Penataan dan Pemberdayaan

Tugasnya yaitu menyiapkan bahan dan melakukan penatagunaan tanah, landreform, konsolidasi tanah, penataan pertanahan wilayah pesisir, pulau-pulau kecil perbatasan dan wilayah tertentu lainnya.

Fungsinya yaitu :

1. Penyusunan daerah bekas konflik, peruntukan, penggunaan dan pemeliharaan tanah, neraca penatagunaan tanah kabupaten/kota.
2. Pemelihara basis data penatagunaan tanah kabupaten/kota.
3. Pengusulan penetapan/penegasan tanah menjadi objek landreform.
4. Penyediaan tanah untuk pembangunan.
5. Pengolahan sumbangan tanah untuk pembangunan.

f. Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan Pertanahan

Tugasnya yaitu menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan pengendalian pertanahan, pengolahan tanah Negara, tanah terlantar dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.

Fungsinya yaitu :

1. Penyiapan saran tindak dan langkah-langkah penanganan serta usulan rekomendasi, pembinaan, peringatan, harmonisasi, program pertanahan dan sector dalam pengolahan tanah negara, penanganan tanah terlantar dan kritis.
2. Peningkatan partisipasi masyarakat marjinal, asistensi dan pembentukan kelompok masyarakat, fasilitas dan peningkatan akses ke sumberproduktif.
3. Pemanfaatan tanah terlantar dan tanaha kritis untuk pembangunan.
4. Pengolahan basis data dan hak atas tanah, tanah Negara, tanah, terlantar, dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.
5. Penyiapan usulan keputusan pembatalan dan penghentian hubungan hukum atas tanah terlantar.

g. Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa

Tugasnya yaitu menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan.

Fungsinya yaitu :

1. Pengkajian masalah, sengketa dan konflik pertanahan.
2. Penyiapan bahan dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan serta hukum dan non hukum, penanganan dan penyelesaian perkara, pelaksanaan

alternatif, penyelesaian melalui mediasi, fasilitas dan sebagainya usulan dan rekomendasi pelaksanaan putusan lembaga peradilan serta usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antar orang dan badan hukum dengan tanah.

3. Pengkordinasian penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan.
4. Pelaporan penanganan dan penyelesaian konflik, sengketa dan perkara pertanahan.

Selain itu Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi

Visi Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

b. Misi

Misi Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

1. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.
2. Peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, kepemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).

3. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan diseluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pegelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara dikemudian hari.
4. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Dalam penelitian, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur melalui kuisisioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur tingkat validitas dengan membandingkan kriteria r hitung $>$ r tabel maka data tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid sehingga data tersebut harus diganti dan di uji ulang atau tidak digunakan. Pengujian validitas ini dengan taraf signifikansi 0.05% (0.05) dengan pengujian 2 arah (*two-tail test*).

Pengujian validitas dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dengan responden dan populasi yaitu sebanyak 68 orang yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Adapun hasil pengujian validitas menggunakan aplikasi SPSS 22 tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 8
Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Uji Validitas	r tabel N = 68	Ket
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang luas	0,776	0,2352	Valid
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang nyaman	0,719	0,2352	Valid
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang tertata dengan apik	0,684	0,2352	Valid
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu menjaga ruang kerjanya agar tetap dalam keadaan rapi setelah digunakan	0,700	0,2352	Valid
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat menjaga kebersihan lingkungannya	0,682	0,2352	Valid
6.	Meja kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dalam keadaan bersih	0,693	0,2352	Valid
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas secara bersama-sama menjaga lingkungan kerja	0,690	0,2352	Valid
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dalam pelaksanaan tugas menggunakan fasilitas secara bersama-sama	0,668	0,2352	Valid
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja	0,809	0,2352	Valid
10.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga keselamatan selama bekerja di lingkungan kerja	0,712	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang dilakukan pada responden sebanyak 68 orang yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi

Rawas butir pertanyaan menunjukkan nilai > 0.2387 ($Df= n-2 / 68-2$) dari r tabel dengan n adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian ini, dengan kata lain bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 9
Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	Uji Validitas	r tabel N = 68	Ket
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memahami prosedur kerja	0,722	0,2352	Valid
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0,604	0,2352	Valid
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0,661	0,2352	Valid
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi	0,639	0,2352	Valid
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tidak menggunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan	0,626	0,2352	Valid
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mengetahui target terhadap pekerjaan yang harus di capai	0,670	0,2352	Valid
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat menyelesaikan semua target pekerjaan yang diberikan tepat waktu	0,695	0,2352	Valid
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki lingkungan kerja yang nyaman	0,648	0,2352	Valid
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada	0,687	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas variabel Beban Kerja (X_2) yang dilakukan pada responden sebanyak 68 orang yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas butir pertanyaan menunjukan nilai > 0.2387 ($Df= n-2 / 68-2$) dari r tabel dengan n adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian ini, dengan kata lain bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel Beban Kerja (X_2) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 10
Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Uji Validitas	r tabel N = 13	Ket
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaannya	0,687	0,2352	Valid
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu melakukan pekerjaan dengan baik	0,679	0,2352	Valid
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan kepercayaan penuh oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,541	0,2352	Valid
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bertindak agresif dan inovatif	0,717	0,2352	Valid
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bekerja aktif tanpa harus diperintah terlebih dahulu dan tidak bersifat pasif serta mempunyai inovasi atau dapat menciptakan hal-hal baru	0,675	0,2352	Valid
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi	0,763	0,2352	Valid
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan harapan secara terbuka bagi organisasi	0,728	0,2352	Valid

No	Pertanyaan	Uji Validitas	r tabel N = 13	Ket
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membuat perencanaan atas pelaksanaan koordinasi yang akan dilakukan	0,731	0,2352	Valid
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang terlibat dalam koordinasi menyamakan persepsi lebih dahulu sebelum dilaksanakan	0,738	0,2352	Valid
10.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat menjaga proses interaksi antar pribadi terjalin dengan baik	0,768	0,2352	Valid
11.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat saling bertukar informasi, pendapat atau gagasan serta pengalaman antar sesama pegawai	0,712	0,2352	Valid
12.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas seluruhnya memiliki sifat loyal terhadap organisasi	0,716	0,2352	Valid
13.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi	0,696	0,2352	Valid
14.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat mengemukakan konflik kritik secara terbuka.	0,720	0,2352	Valid
15.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara sesama pegawai	0,788	0,2352	Valid
16.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	0,676	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas variabel Budaya Organisasi (X_3) yang dilakukan pada responden sebanyak 68 orang yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas butir pertanyaan menunjukkan nilai > 0.2387 ($Df= n-2 / 68-2$) dari r tabel dengan n adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian ini, dengan kata lain bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel Budaya Organisasi (X_3) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 11
Pengujian Validitas Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Uji Validitas	r tabel N = 13	Ket
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya	0,863	0,2352	Valid
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya	0,800	0,2352	Valid
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap meningkatkan kualitas pekerjaannya	0,687	0,2352	Valid
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai	0,486	0,2352	Valid
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengetahui kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan diri sendiri	0,690	0,2352	Valid
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat bekerja dengan tepat waktu	0,807	0,2352	Valid
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas sebaiknya mampu mengatur waktu kerja sesuai target	0,741	0,2352	Valid
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menghasilkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan	0,848	0,2352	Valid
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu bekerja mandiri	0,818	0,2352	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji validitas variabel Kinerja (Y) yang dilakukan pada responden sebanyak 68 orang yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas butir pertanyaan menunjukkan nilai > 0.2387 ($Df= n-2 / 68-2$) dari r tabel dengan n adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian ini, dengan kata lain bahwa semua butir pertanyaan mengenai variabel Kinerja (Y) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu penelitian. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah sama dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan SPSS 22 dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu kuisisioner dapat diterima reliabilitasnya jika memiliki nilai $\alpha > 0.60$.

Uji reliabilitas menggunakan Teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrument penelitian umumnya dibandingkan antara nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*, maka R_{hitung} diwakili oleh nilai *Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 12
Pengujian Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Dari hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_1) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,889, korelasi berada kategori kuat bila dibandingkan dengan standar nilai *Cronbach Alpha* (α) yang dapat diterima sebagai variabel yang reliabel > 0.60 . sehingga dapat dinyatakan bahwa $0.889 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan kuisisioner variabel Lingkungan Kerja tersebut reliable.

Tabel 13
Pengujian Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Dari hasil uji reliabilitas variabel Beban Kerja (X_2) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,837, korelasi berada kategori kuat bila dibandingkan dengan standar nilai *Cronbach Alpha* (α) yang dapat diterima sebagai variabel yang reliabel > 0.60 . sehingga dapat dinyatakan bahwa $0.837 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan kuisisioner variabel Beban Kerja tersebut reliable.

Tabel 14
Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	16

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Dari hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X_3) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,932, korelasi berada kategori kuat bila dibandingkan dengan standar nilai *Cronbach Alpha* (α) yang dapat diterima sebagai variabel yang reliabel > 0.60 . sehingga dapat dinyatakan bahwa $0,932 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan kuisisioner variabel Beban Kerja tersebut reliable.

Tabel 15

Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Dari hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) diatas, nilai korelasi *Cronbach Alpha* (α) sebesar 0,901, korelasi berada kategori kuat bila dibandingkan dengan standar nilai *Cronbach Alpha* (α) yang dapat diterima sebagai variabel yang reliabel > 0.60 . sehingga dapat dinyatakan bahwa $0,901 > 0.60$ dengan demikian dapat disimpulkan kuisisioner variabel Kinerja tersebut reliable.

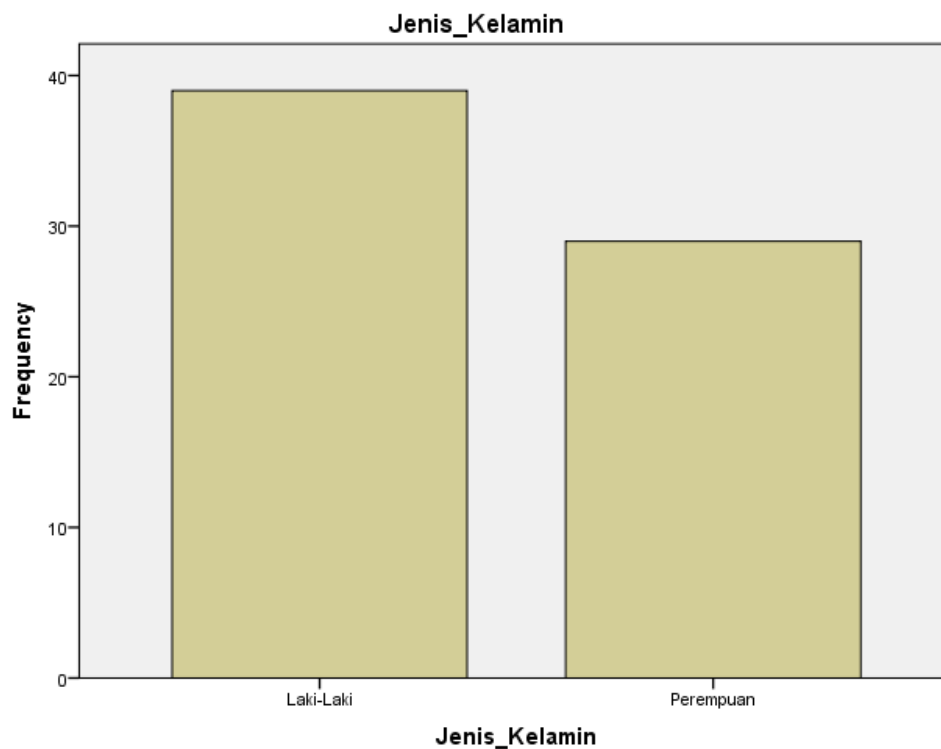
3.Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan hasil jawaban responden dengan tujuan untuk menjabarkan atau menjelaskan distribusi-distribusi responden yang telah dianalisis menggunakan bantuan program SPSS 22 *For Windows*, dengan penjelasan-penjelasan sebagai berikut:

a) Jenis Kelamin

Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* gambaran secara deskriptif mengenai jenis kelamin sebagai berikut : jumlah seluruh responden yaitu 68 pegawai yang terdiri dari 39 Laki-laki dan 29 Perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki sebesar 57,4% responden dan perempuan sebesar 42,6%.

Tabel 16
Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



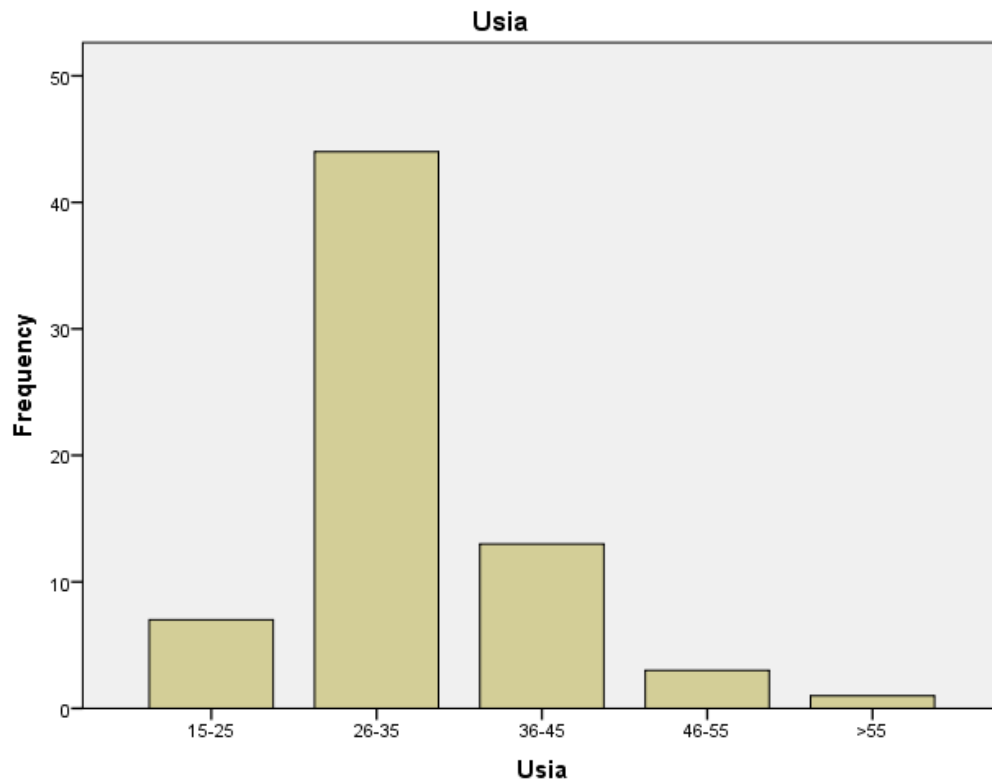
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

b) Usia

Gambaran secara deskriptif mengenai umur berdasarkan data responden yang diperoleh dapat diketahui bahwa usia responden 15-25 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 10,2%. Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 44 responden atau 64,7% sedangkan 36-45 tahun sebanyak 13 responden atau

19,1% serta responden berusia 46-55 tahun sebanyak 3 responden atau 4,41% dan >55 tahun sebanyak 1 responden atau 1,47%.

Tabel 17
Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia



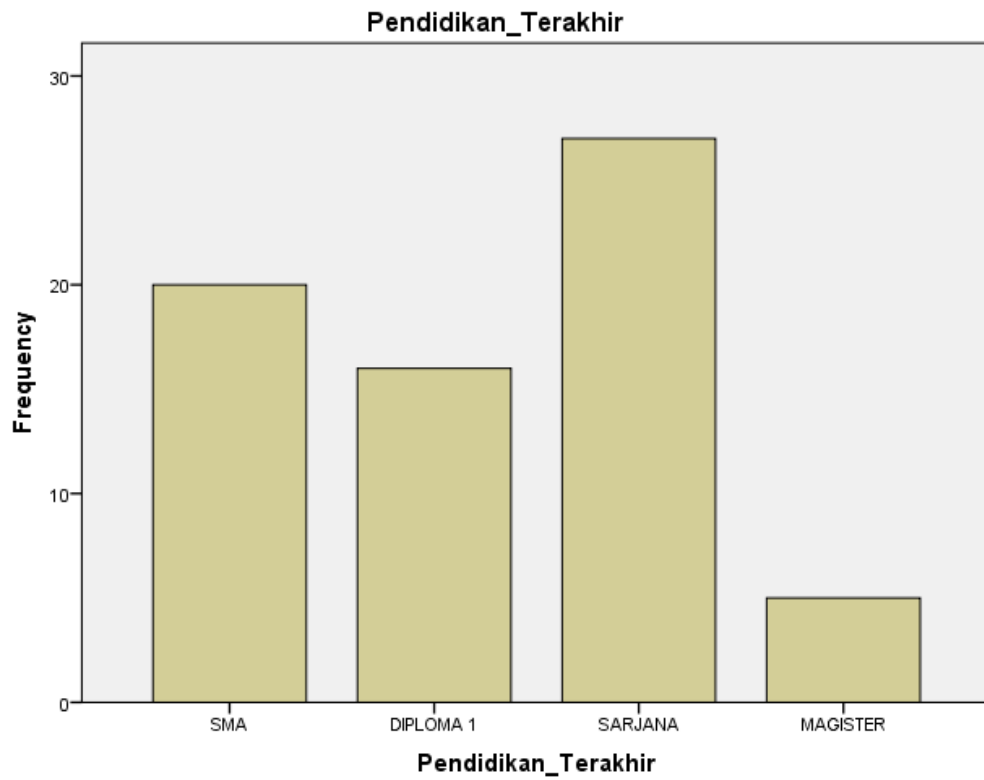
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

c) Pendidikan Terakhir

Gambaran secara deskriptif mengenai pendidikan terakhir berdasarkan data responden yang didapatkan melalui kuisioner, pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang atau 29,4%. Pegawai dengan pendidikan terakhir Diploma I (D.I) sebanyak 16 orang atau 23,5% serta pegawai dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 27 orang atau 39,7% dan pegawai dengan pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 5 orang atau 7,35%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir pegawai yang dominan di Kantor

Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah Strata 1 (S1) dengan persentase 39,7%.

Tabel 18
Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

d) Distribusi Jawaban Kuesioner Responden

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Distribusi jawaban responden terhadap kuisoner variabel Lingkungan Kerja (X_1) disajikan melalui tabel berikut :

Tabel. 19

1. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang luas

Lingkungan Kerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	22	32,4	32,4	35,3
Sangat Setuju	44	64,7	64,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 15, jawaban responden menunjukkan 44 orang responden (64,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 22 orang responden (32,4%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki ruang kerja yang luas.

Tabel. 20

2. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang nyaman

Lingkungan Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	22	32,4	32,4	36,8
Sangat Setuju	43	63,2	63,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 16, jawaban responden menunjukkan 43 orang responden (63,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 22 orang responden (32,4%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki ruang kerja yang nyaman.

Tabel. 21

2. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang tertata dengan apik.

Lingkungan Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	27	39,7	39,7	42,6
Sangat Setuju	39	57,4	57,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 17, jawaban responden menunjukkan 39 orang responden (57,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 27 orang responden (39,7%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki ruang kerja yang tertata dengan apik.

Tabel. 22

3. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu menjaga ruang kerja nya agar tetap dalam keadaan rapi setelah digunakan

Lingkungan Kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	26	38,2	38,2	41,2
Sangat Setuju	40	58,8	58,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 18, jawaban responden menunjukkan 40 orang responden (58,8%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 26 orang responden (38,2%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu menjaga ruang kerjanya agar tetap dalam keadaan rapi setelah digunakan.

Tabel. 23

4. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja nya

Lingkungan Kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	6	8,8	8,8	10,3
Setuju	25	36,8	36,8	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 19, jawaban responden menunjukkan 36 orang responden (52,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 25 orang responden (36,8%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan tidak setuju serta 6 orang responden (8,8%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu menjaga kebersihan lingkungan kerjanya.

Tabel. 24

5. Meja kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dalam keadaan bersih

Lingkungan Kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	26	38,2	38,2	41,2
Sangat Setuju	40	58,8	58,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 20, jawaban responden menunjukkan 40 orang responden (58,8%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 26 orang responden (38,2%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju meja kerjanya selalu dalam keadaan bersih.

Tabel. 25

6. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas secara bersama-sama menjaga lingkungan kerja

Lingkungan Kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	20	29,4	29,4	30,9
Sangat Setuju	47	69,1	69,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 21, jawaban responden menunjukkan 47 orang responden (69,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 20 orang responden (29,4%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju secara bersama-sama menjaga lingkungan kerja nya.

Tabel. 26

7. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dalam pelaksanaan tugas menggunakan fasilitas secara bersama-sama

Lingkungan Kerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	23	33,8	33,8	36,8
Sangat Setuju	43	63,2	63,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 22, jawaban responden menunjukkan 43 orang responden (63,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 23 orang responden (33,8%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dalam melaksanakan tugasnya menggunakan fasilitas secara bersama-sama.

Tabel. 27

8. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja

Lingkungan Kerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	23	33,8	33,8	35,3
Sangat Setuju	44	64,7	64,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 23, jawaban responden menunjukkan 44 orang responden (64,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 23 orang responden (33,8%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja.

Tabel. 28

9. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga keselamatan selama bekerja di lingkungan kerja

Lingkungan Kerja 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	16	23,5	23,5	25,0
Sangat Setuju	51	75,0	75,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 24, jawaban responden menunjukkan 51 orang responden (75,0%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 16 orang responden (23,5%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga keselamatan selama bekerja di lingkungan kerja.

9. Variabel Beban Kerja (X₂)

Distribusi jawaban reponden terhadap kuisioner variabel Beban Kerja (X₂) disajikan melalui tabel berikut :

Tabel. 29

1. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memahami prosedur kerja

Beban Kerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	21	30,9	30,9	35,3
Sangat Setuju	44	64,7	64,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 25, jawaban responden menunjukkan 44 orang responden (64,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 21 orang responden (30,9%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memahami prosedur kerja.

Tabel. 30

2. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

Beban Kerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	21	30,9	30,9	33,8
Sangat Setuju	45	66,2	66,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 26, jawaban responden menunjukkan 45 orang responden (66,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 21 orang responden (30,9%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Tabel. 31

3. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu

Beban Kerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	34	50,0	50,0	54,4
Sangat Setuju	31	45,6	45,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 27, jawaban responden menunjukkan 31 orang responden (45,6%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 34 orang responden

(50,0%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

Tabel. 32

4. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi

Beban Kerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	27	39,7	39,7	45,6
Sangat Setuju	37	54,4	54,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 28, jawaban responden menunjukkan 37 orang responden (54,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 27 orang responden (39,7%) menyatakan setuju dan 4 orang responden (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi.

Tabel. 33

5. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tidak menggunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan

Beban Kerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	5	7,4	7,4	8,8
Setuju	29	42,6	42,6	51,5
Sangat Setuju	33	48,5	48,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 29, jawaban responden menunjukkan 33 orang responden (48,5%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 29 orang responden (42,6%) menyatakan setuju dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju (1,5%) serta 5 orang responden (7,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju tidak menggunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tabel. 34

6. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mengetahui target terhadap pekerjaan yang harus di capai

Beban Kerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	3	4,4	4,4	5,9
Setuju	28	41,2	41,2	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 30, jawaban responden menunjukkan 36 orang responden (52,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 28 orang responden

(41,2%) menyatakan setuju dan 1 orang responden menyatakan tidak setuju (1,5%) serta 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mengetahui target terhadap pekerjaan yang harus di capai.

Tabel. 35

7. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat menyelesaikan semua target pekerjaan yang diberikan tepat waktu

Beban Kerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	25	36,8	36,8	39,7
Sangat Setuju	41	60,3	60,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 31, jawaban responden menunjukkan 41 orang responden (60,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 25 orang responden (36,8%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dapat menyelesaikan semua target pekerjaan yang diberikan tepat waktu.

Tabel. 36

8. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki lingkungan kerja yang nyaman

Beban Kerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	18	26,5	26,5	30,9
Sangat Setuju	47	69,1	69,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 32, jawaban responden menunjukkan 47 orang responden (69,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 18 orang responden (26,5%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

Tabel. 37

9. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada

Beban Kerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	19	27,9	27,9	30,9
Sangat Setuju	47	69,1	69,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 33, jawaban responden menunjukkan 47 orang responden (69,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 19 orang responden (27,9%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada.

10. Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Distribusi jawaban reponden terhadap kuisioner variabel Budaya Organisasi (X₃) disajikan melalui tabel berikut :

Tabel. 38

1. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaannya

Budaya Organisasi 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	1	1,5	1,5	2,9
Setuju	21	30,9	30,9	33,8
Sangat Setuju	45	66,2	66,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel 34, jawaban responden menunjukkan 45 orang responden (66,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 21 orang responden (30,9%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu serta 1 orang responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel. 39

2. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu melakukan pekerjaan dengan baik

Budaya Organisasi 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	20	29,4	29,4	33,8
Sangat Setuju	45	66,2	66,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 35, jawaban responden menunjukkan 45 orang responden (66,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 20 orang responden (29,4%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel. 40

- Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan kepercayaan penuh oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan

Budaya Organisasi 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	8	11,8	11,8	11,8
Setuju	25	36,8	36,8	48,5
Sangat Setuju	35	51,5	51,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 36, jawaban responden menunjukkan 35 orang responden (51,5%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 25 orang responden (36,8%) menyatakan setuju dan 8 orang responden (11,8%) menyatakan ragu-

ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju diberikan kepercayaan penuh oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel. 41

4. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bertindak agresif dan inovatif

Budaya Organisasi 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	3	4,4	4,4	5,9
Setuju	29	42,6	42,6	48,5
Sangat Setuju	35	51,5	51,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 37, jawaban responden menunjukkan 35 orang responden (51,5%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 29 orang responden (42,6%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu serta 1 orang responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu bertindak agresif dan inovatif.

Tabel. 42

5. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bekerja aktif tanpa harus diperintah terlebih dahulu dan tidak bersifat pasif serta mempunyai inovasi atau dapat menciptakan hal-hal baru

Budaya Organisasi 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2,9	2,9	2,9
Ragu - ragu	2	2,9	2,9	5,9
Setuju	30	44,1	44,1	50,0
Sangat Setuju	34	50,0	50,0	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 38, jawaban responden menunjukkan 34 orang responden (50,0%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 30 orang responden (44,1%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu serta 2 orang responden (2,9%) menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu bekerja aktif tanpa harus diperintah terlebih dahulu dan tidak bersifat pasif serta mempunyai inovasi atau dapat menciptakan hal-hal baru.

Tabel. 43

6. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi

Budaya Organisasi 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	29	42,6	42,6	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 39, jawaban responden menunjukkan 36 orang responden (52,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 29 orang responden

(42,6%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi.

Tabel. 44

7. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan harapan secara terbuka bagi organisasi

Budaya Organisasi 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	25	36,8	36,8	41,2
Sangat Setuju	40	58,8	58,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 40, jawaban responden menunjukkan 40 orang responden (58,8%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 25 orang responden (36,8%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu menyampaikan harapan secara terbuka bagi organisasi.

Tabel. 45

8. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membuat perencanaan atas pelaksanaan koordinasi yang akan dilakukan

Budaya Organisasi 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	28	41,2	41,2	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 41, jawaban responden menunjukkan 36 orang responden (52,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 28 orang responden (41,2%) menyatakan setuju dan 4 orang responden (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu membuat perencanaan atas pelaksanaan koordinasi yang akan dilakukan.

Tabel. 46

9. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang terlibat dalam koordinasi menyamakan persepsi lebih dahulu sebelum dilaksanakan

Budaya Organisasi 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	26	38,2	38,2	44,1
Sangat Setuju	38	55,9	55,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 42, jawaban responden menunjukkan 38 orang responden (55,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 26 orang responden (38,2%) menyatakan setuju dan 4 orang responden (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju yang terlibat dalam koordinasi menyamakan persepsi lebih dahulu sebelum dilaksanakan.

Tabel. 47

10. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat menjaga proses interaksi antar pribadi terjalin dengan baik

Budaya Organisasi 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	29	42,6	42,6	45,6
Sangat Setuju	37	54,4	54,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 43, jawaban responden menunjukkan 37 orang responden (54,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 29 orang responden (42,6%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu dapat menjaga proses interaksi antar pribadi terjalin dengan baik.

Tabel. 48

11. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat saling bertukar informasi, pendapat atau gagasan serta pengalaman antar sesama pegawai

Budaya Organisasi 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	26	38,2	38,2	39,7
Sangat Setuju	41	60,3	60,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 44, jawaban responden menunjukkan 41 orang responden (60,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 26 orang responden (38,2%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu dapat saling bertukar informasi, pendapat atau gagasan serta pengalaman antar sesama pegawai.

Tabel. 49

12. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas seluruhnya memiliki sifat loyal terhadap organisasi

Budaya Organisasi 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	28	41,2	41,2	47,1
Sangat Setuju	36	52,9	52,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 45, jawaban responden menunjukkan 36 orang responden (52,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 28 orang responden (41,2%) menyatakan setuju dan 4 orang responden (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju memiliki sifat loyal terhadap organisasi.

Tabel. 50

13. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi

Budaya Organisasi 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	29	42,6	42,6	45,6
Sangat Setuju	37	54,4	54,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 46, jawaban responden menunjukkan 37 orang responden (54,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 29 orang responden (42,6%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Tabel. 51

14. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat mengemukakan konflik kritik secara terbuka

Budaya Organisasi 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	21	30,9	30,9	36,8
Sangat Setuju	43	63,2	63,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 47, jawaban responden menunjukkan 43 orang responden (63,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 21 orang responden (30,9%) menyatakan setuju dan 4 orang responden (5,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dapat mengemukakan konflik kritik secara terbuka.

Tabel. 52

15. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara sesama pegawai

Budaya Organisasi 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	19	27,9	27,9	30,9
Sangat Setuju	47	69,1	69,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 48, jawaban responden menunjukkan 47 orang responden (69,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 19 orang responden (27,9%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu membangun komunikasi yang baik antara sesama pegawai.

Tabel. 53

16. Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan

Budaya Organisasi 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	1	1,5	1,5	1,5
Setuju	23	33,8	33,8	35,3
Sangat Setuju	44	64,7	64,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 49, jawaban responden menunjukkan 44 orang responden (64,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 23 orang responden (33,8%) menyatakan setuju dan 1 orang responden (1,5%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

11. Variabel Kinerja (Y)

Distribusi jawaban reponden terhadap kuisoner variabel Kinerja (Y) disajikan melalui tabel berikut:

Tabel. 54

1. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya

Kinerja 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	17	25,0	25,0	27,9
Sangat Setuju	49	72,1	72,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 50, jawaban responden menunjukkan 49 orang responden (72,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 17 orang responden (25,0%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju tetap memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya.

Tabel. 55

2. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya

Kinerja 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	21	30,9	30,9	33,8
Sangat Setuju	45	66,2	66,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 51, jawaban responden menunjukkan 45 orang responden (66,2%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 21 orang responden (30,9%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini

dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya.

Tabel. 56

3. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap meningkatkan kualitas pekerjaannya

Kinerja 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	28	41,2	41,2	44,1
Sangat Setuju	38	55,9	55,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 52, jawaban responden menunjukkan 38 orang responden (55,9%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 28 orang responden (41,2%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju tetap meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Tabel. 57

4. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai

Kinerja 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	38	55,9	55,9	60,3
Sangat Setuju	27	39,7	39,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 53, jawaban responden menunjukkan 27 orang responden (39,7%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 38 orang responden (55,9%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai.

Tabel. 58

5. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengetahui kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan diri sendiri

Kinerja 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	26	38,2	38,2	42,6
Sangat Setuju	39	57,4	57,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 54, jawaban responden menunjukkan 39 orang responden (57,4%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 26 orang responden (38,2%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju selalu mengetahui kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan diri sendiri.

Tabel. 59

6. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat bekerja dengan tepat waktu

Kinerja 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	25	36,8	36,8	39,7
Sangat Setuju	41	60,3	60,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 55, jawaban responden menunjukkan 41 orang responden (60,3%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 25 orang responden (36,8%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju dapat bekerja dengan tepat waktu.

Tabel. 60

7. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas sebaiknya mampu mengatur waktu kerja sesuai target

Kinerja 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	3	4,4	4,4	4,4
Setuju	19	27,9	27,9	32,4
Sangat Setuju	46	67,6	67,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 56, jawaban responden menunjukkan 46 orang responden (67,6%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 19 orang responden (27,9%) menyatakan setuju dan 3 orang responden (4,4%) menyatakan ragu-ragu.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mampu mengatur waktu kerja sesuai target.

Tabel. 61

8. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menghasilkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan

Kinerja 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu - ragu	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	17	25,0	25,0	27,9
Sangat Setuju	49	72,1	72,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 57, jawaban responden menunjukkan 49 orang responden (72,1%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 17 orang responden (25,0%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju menghasilkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan.

Tabel. 62

9. Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu bekerja mandiri

Kinerja 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,5	1,5	1,5
Ragu - ragu	2	2,9	2,9	4,4
Setuju	15	22,1	22,1	26,5
Sangat Setuju	50	73,5	73,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 58, jawaban responden menunjukkan 50 orang responden (73,5%) menyatakan sangat setuju. Sedangkan 15 orang responden (22,2%) menyatakan setuju dan 2 orang responden (2,9%) menyatakan ragu-ragu serta 1 orang responden (1,5%) menyatakan tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mampu bekerja mandiri.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi cirri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (bell shaped) selisih terhadap rerata (mean), bentuknya bergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara yaitu dengan tabel “Kolmogorov Smirnov” dan “P-P Plot”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian normalitas dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov.

Tabel. 63
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,13514328
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,054
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0.200. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari 0.05 sebagai taraf signifikan data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa $0.200 > 0.05$ dan data Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja (Y) yang di uji berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel. 64

Uji Linearitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	567,109	13	43,624	6,144	,000
		Linearity	435,158	1	435,158	61,289	,000
		Deviation from Linearity	131,952	12	10,996	1,549	,136
	Within Groups		383,406	54	7,100		
Total			950,515	67			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa dilakukan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan *Test of Linearity* yang disajikan dengan *ANOVA Table* dengan taraf signifikansi 0.136 yang menunjukkan lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan dari $0.136 > 0.05$ menggambarkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah linear.

Tabel. 65

Uji Linearitas Beban Kerja dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Beban Kerja	Between (Combined Groups)	682,291	11	62,026	12,950	,000
	Linearity	604,907	1	604,907	126,293	,000
	Deviation from Linearity	77,383	10	7,738	1,616	,126
Within Groups		268,224	56	4,790		
Total		950,515	67			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan *Test of Linearity* yang disajikan dengan *ANOVA Table* dengan taraf signifikansi 0.126 yang menunjukkan lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan dari $0.126 > 0.05$ menggambarkan variabel Beban Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah linear.

Tabel. 66

Uji Linearitas Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	714,697	18	39,705	8,250	,000
		Linearity	549,206	1	549,206	114,118	,000
		Deviation from Linearity	165,491	17	9,735	2,023	,028
	Within Groups		235,817	49	4,813		
Total			950,515	67			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

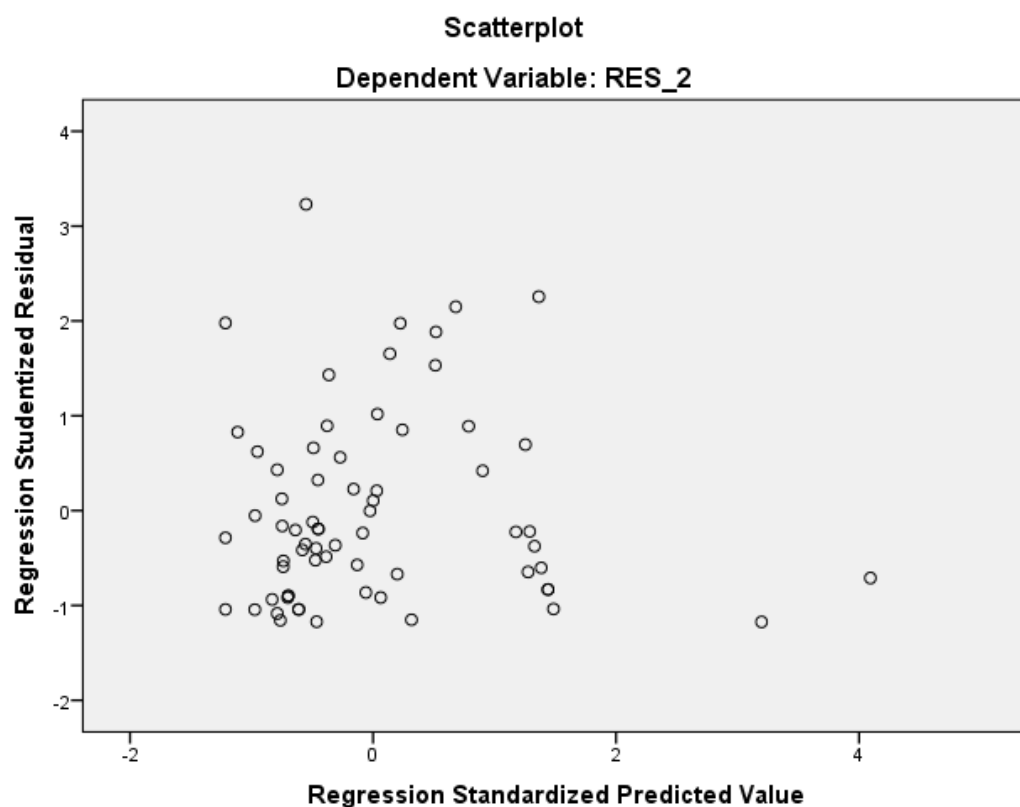
Untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dengan *Test of Linearity* yang disajikan dengan *ANOVA Table* dengan taraf signifikansi 0.28 yang menunjukkan lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan dari $0.28 > 0.05$ menggambarkan variabel Budaya Organisasi (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah linear.

c). Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan

yang lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas. Menurut Singgih Santoso, menyebutkan bahwa model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas.

Tabel. 67 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Hasil dari uji heterokedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sunbu Y. Artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak di pakai.

d). Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen

(Ghozali, 2016). Multikolinieritas adalah situasi adanya variabel-variabel bebas diantara satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai tolerance $> 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) $< 10,00$ artinya tidak terjadi multokolinieritas.

Tabel. 68 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,462	3,353		1,032	,306		
Lingkungan Kerja	,131	,103	,138	1,277	,206	,432	2,316
Beban Kerja	,495	,146	,462	3,401	,001	,272	3,674
Budaya Organisasi	,160	,071	,285	2,240	,029	,309	3,234

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Hasil dari uji multikolinieritas pada variabel Lingkungan Kerja untuk Tolerance sebesar 0,432 dan nilai VIF sebesar 2,316 yang artinya antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas pada variabel Beban Kerja untuk Tolerance sebesar 0,272 dan nilai VIF sebesar 3,674 yang artinya antara variabel Beban Kerja dengan Kinerja tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari uji multikolinieritas pada variabel Budaya Organisasi untuk Tolerance sebesar 0,309 dan nilai VIF sebesar 3,234

yang artinya antara variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja tidak terjadi multikolinieritas.

5. Hasil Uji Hipotesis

1. Koefisien Korelasi

Tabel. 69

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,662	2,19731

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Jika dilihat dari tabel *Model Summary* diatas, terlihat bahwa nilai korelasi secara keseluruhan (R) = 0,823. Jika R adalah bilangan positif maka korelasinya berbanding lurus dan jika R adalah bilangan negatif maka korelasinya berbanding terbalik. Merujuk kepada pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi bahwa nilai 0,80 – 1.000 memiliki korelasi yang kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai R = 0,823 menandakan korelasi antara Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai sangat kuat dan berbanding lurus. Maksudnya jika ada peningkatan variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi juga akan ada peningkatan variabel Kinerja Pegawai begitu juga sebaliknya.

2. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak nya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai sig < 0,05 artinya terdapat pengaruh variabel X terhadap

variabel Y. Apabila $t_{hitung} < t_{table}$ atau nilai sig $> 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variable Y.

Tabel. 70

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,462	3,353		1,032	,306
	Lingkungan Kerja	,131	,103	,138	1,277	,206
	Beban Kerja	,495	,146	,462	3,401	,001
	Budaya Organisasi	,160	,071	,285	2,240	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 0,206 dan t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 1.277. Nilai sig untuk pengaruh variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 0,001 dan t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 3,401 dan nilai sig untuk pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 0,029 dan t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 2,240, sementara itu nilai

$$t_{table} = t (\alpha / 2 : n-k-1)$$

$$= t (0,025 : 68-3-1)$$

$$= t (0,025 : 64)$$

$$= 1,997$$

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} (1,277) < t_{table} (1,977) dan nilai sig 0,206 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Beban Kerja (X_2) nilai t_{hitung} (3,401) > t_{table} (1,977) dan nilai sig 0,001 < 0,05 artinya terdapat pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Budaya Organisasi (X_3) nilai t_{hitung} (2,240) > t_{table} (1,977) dan nilai sig 0,029 < 0,05 artinya terdapat pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Regresi Linear Berganda

Tabel. 71

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,462	3,353		1,032	,306
	Lingkungan Kerja	,131	,103	,138	1,277	,206
	Beban Kerja	,495	,146	,462	3,401	,001
	Budaya Organisasi	,160	,071	,285	2,240	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 for Windows

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai $a = 3,462$ nilai $b_1 = 0,131$ dan $b_2 = 0,495$ serta $b_3 = 0,160$. Kemudian hasil perhitungan tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,462 + 0,131 X_1 + 0,495 X_2 + 0,160 X_3 + e$$

Arti persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta sebesar $a = 3,462$ ini berarti bahwa apa bila tidak ada variable Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi maka variabel kinerja sebesar 3,462 satuan. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,131 artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,131 satuan dan nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,495 artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Beban Kerja maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,495 serta nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,160 artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan 0,160 satuan variabel Kinerja Pegawai.

5.Koefisien Determenasi (Kd)

Tabel. 72

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,664	2,185

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Dari hasil tabel 83 *model summary* diatas, hasil analisis diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,679, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.679 (67,9%).

6. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel. 73

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,073	3	215,024	45,055	,000 ^b
	Residual	305,442	64	4,773		
	Total	950,515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022 dengan SPSS 22 *for Windows*

Berdasarkan tabel 87 Anova diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $45,055 > F$ Tabel 2,74, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

B. Pembahasan

3. Pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) adalah tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel PLingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 1,277, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} (1,277) < t_{table} (1.997) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji regresi linier diatas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas berdomisili di sekitar kantor, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka.

Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, diperlukannya upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja sehingga akan selalu memberikan pengaruh yang berbanding lurus terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Subaryanti, 2017).

Untuk meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Suasana yang suram dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, stres, dan kurang produktif. Itulah sebabnya menciptakan lingkungan yang nyaman sangat penting bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

4. Pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H_2) adalah terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 3,401, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Beban Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} (3,401) > t_{table} (1.997)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji regresi linier diatas menunjukkan bahwa Beban Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat

dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai Beban Kerja maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uji parsial dan linier berganda, Beban Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Salah satu tips di tempat kerja yang perlu diketahui adalah cara menghadapi beban kerja yang tinggi. Stres merupakan salah satu kondisi yang akan sering dialami oleh karyawan. Beban kerja yang semakin menumpuk di tempat kerja akan ‘menguras’ tenaga maupun mental. Tenang selama bekerja merupakan salah satu kunci utama untuk mengatasi tekanan. Biasanya seorang karyawan akan merasa panik saat tugas-tugas sudah mendekati deadline, padahal progres pekerjaannya masih belum rampung semuanya. Jangan memendam masalah sendiri. Terutama jika masalah tersebut merupakan masalah yang menjadi beban tim kamu. Mulailah dengan mengimplementasikan cara bersosialisasi di tempat kerja agar kamu bisa berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaan, wajib untuk mengetahui sejauh mana kemampuan untuk bisa mengerjakan pekerjaan tersebut. Kenali sampai mana batas kemampuan diri sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasan. Selain itu bekerja setiap hari sambil duduk dan menatap layar komputer akan membuat mudah mengalami stres. Jika aktivitas tersebut terus-terusan dilakukan, maka akan menambah beban kerja menjadi lebih berat. Selain itu juga akan menyebabkan motivasi bekerja menjadi berkurang. Ubahlah pola pikir agar tidak terlalu *overthinking* pada pekerjaan maupun tempat kerja. Contohnya, hilangkan

anggapan bahwa bekerja hanya sebagai “robot” atau “kuli”. Ubahlah pola pikir semacam itu karena akan membuat diri sendiri berpikiran negatif thinking pada pekerjaan dan perusahaan. Tetap tunjukkan sikap profesionalitas di tempat kerja. Semakin besar kontribusi terhadap perusahaan, maka semakin banyak juga benefit yang bisa didapatkan. Jika benefit tersebut tidak datang saat ini, bisa jadi akan mendapatkannya di masa mendatang.

3. Pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H_3) adalah adanya pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 2,240, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Budaya Organisasi (X_3) nilai $t_{hitung} (2,240) > t_{table} (1.997)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji regresi linier diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja yang dihasilkan.

Budaya Organisasi secara parsial dan linier berganda memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Budaya organisasi merupakan keyakinan setiap orang di dalam

organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi (Dwilingga, 2017). Sehingga perlunya upaya-upaya dalam peningkatan Budaya Organisasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas diantaranya dengan cara Luthans (2016: 130) mengemukakan tahapan proses pembentukan sosialisasi budaya organisasi adalah :

1. Seleksi terhadap calon pegawai, pemimpin harus selektif menerima calon karyawan. Karyawan harus memenuhi kualifikasi persyaratan yang ditentukan agar mereka mampu berpedoman pada sistem nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya organisasi.
2. Penempatan pegawai haruslah sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya.
3. Pendalaman bidang pekerjaan pegawai dan pemahaman tugas, hak dan kewajiban perlu dilakukan oleh pimpinan. Pendalaman bidang pekerjaan karyawan dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan analisis kebutuhan dan permasalahannya.
4. Pengukuran kinerja dan pemberian penghargaan, Kinerja organisasi perlu diukur secara periodik 6 bulan sekali atau minimal setiap tahun agar dapat dievaluasi perkembangannya dari tahun ke tahun berikutnya. Peningkatan kinerja organisasi harus diimbangi dengan pemberian penghargaan non-materi dan materi secara adil dan layak kepada setiap individu organisasi yang berprestasi.

5. Penanaman kesetiaan kepada nilai-nilai utama organisasi, Kesetiaan kepada nilai-nilai utama seperti mengutamakan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, bekerja di organisasi atau perusahaan berarti untuk kepentingan orang banyak.
6. Memperluas informasi/cerita/berita tentang budaya organisasi, Pimpinan dan manajer perlu memperluas informasi atau menceritakan peraturan-peraturan organisasi, kepegawaian, dan sanksi-sanksi kerja kepada karyawan agar mereka mampu memahami dan mematuhi.
7. Pengakuan dan promosi pegawai, Pimpinan perlu memberikan pengakuan dalam bentuk promosi jabatan bagi karyawan yang beprestasi tinggi, memberikan predikat karyawan teladan berdasarkan prestasi mereka.

4. Pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini (H_4) adalah Lingkungan Kerja, tidak terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} Variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 1,277, Variabel Beban Kerja adalah sebesar 2,402 dan Variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 2,240. Sedangkan untuk nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997, Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja diatas t_{hitung} sebesar $1,277 < t_{tabel}$ sebesar $1,977$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Beban Kerja dengan t_{hitung} sebesar $2,402 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} sebesar $2,240 > t_{tabel}$ sebesar $1,977$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai Beban Kerja dan Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan pengujian hasil uji hipotesis diatas, variabel Lingkungan Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sedangkan Beban Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Artinya Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Beban Kerja dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

Kinerja merupakan tujuan dari setiap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan *“the level of the individual’s work achievement that comes only after effort has been exerted”* yang didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu aktivitas atau kinerja organisasi merupakan hasil akhir dari seluruh proses dan kegiatan kerja organisasi (Sillalahi 2017:412). Kinerja dipengaruhi dari seluruh

proses dan kegiatan yang dilakukan oleh Instansi tersebut. Adapun cara untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan oleh Instansi adalah dengan menganalisis prinsip dasar dari sebuah kinerja suatu instansi. Wibowo (2016:12) mengemukakan prinsip dasar dari kinerja adalah prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.

Sebagai prinsip dasar kinerja adalah bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggungjawab. Berdasarkan penelitian ini Beban Kerja dan Budaya Organisasi merupakan variabel-variabel yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dan Lingkungan Kerja merupakan variabel yang tidak mempengaruhi kinerja sehingga untuk meningkatkan kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat dilakukan dengan upaya yang spesifik yaitu memperkuat pondasi-pondasi Beban Kerja dan Budaya Organisasi.

Sehingga dari pembahasan diatas menurut peneliti, terdapat titik temu antara observasi lapangan, data beserta pernyataan dalam kuisioner berupa data SPSS dan penelitian yang releavan terdahulu diantaranya yaitu :

1. Hipotesis hasil SPSS dari data quisioner data pernyataan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Beban Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} Variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 1,277, Variabel Beban Kerja adalah sebesar 2,402 dan Variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 2,240. Sedangkan untuk nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997, Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian hasil perhitungan variabel Lingkungan Kerja diatas t_{hitung} sebesar $1,277 < t_{tabel}$ sebesar 1,977, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Beban Kerja dengan t_{hitung} sebesar $2,402 > t_{tabel}$ sebesar 1,977 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan variable Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan t_{hitung} sebesar $2,240 > t_{tabel}$ sebesar 1,977 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi nilai Beban Kerja dan Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja yang dihasilkan.

2. Sedangkan dari data relevansi dengan penelitian sebelumnya terdapat data :
 - Ilham, Adofina, Lucky O.H. Dotulong (2021) penelitian yang berjudul *The Influence Of Organizatoinal Culture, Work Environment and Work Expenses On Employee Performance Of Kantor Wilayah Badan*

Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara (Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini adalah variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja serta sampel yang diambil dalam satu kementerian yaitu Kementerian Agraria Tata Ruang.

- Sujono, Bambang Suhad (2021) penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah A. Yani Kota Metro Di Masa Pandemi Covid 19. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang optimal dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Adapun persamaan penelitian ini adalah variabel Lingkungan Kerja.

3. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, di peroleh informasi permasalahan yang timbul sebagai berikut:

a. Masalah yang timbul terhadap lingkungan kerja :

1. Kurangnya kesadaran pegawai untuk selalu mengecek area sekitar apakah ada barang atau benda yang belum beres.
2. Kurangnya kesadaran pegawai untuk menjaga barang-barang pada tempatnya agar tidak terlihat berantakan.
3. Kurangnya kesadaran pegawai terhadap kebersihan area sekitar meja kerjanya seperti abu rokok yang bertebaran diatas meja sehingga meja menjadi kotor dan tidak enak di pandang.
4. Kurangnya kesadaran pegawai untuk dapat menjaga, merawat barang-barang kantor yang akan membuat ketahanan barang itu menjadi lebih lama.
5. Tingkat kedisiplinan beberapa pegawai yang kurang sehingga menimbulkan semangat kerja yang kurang baik.

b. Masalah yang timbul terhadap beban kerja :

1. Kurangnya pemahaman beberapa pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Beberapa pekerjaan terkadang tidak sesuai SOP.
3. Besarnya target pekerjaan yang diberikan atasan sehingga pegawai harus terburu-buru dalam mengerjakannya agar target dapat tercapai sesuai dengan tuntutan dari atasan.
4. Ketersediaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kelancaran dalam bekerja.

c. Masalah yang timbul terhadap Budaya Organisasi:

1. Kurangnya kesadaran pegawai untuk mengembangkan diri, menaati aturan yang berlaku pada organisasi.
2. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja sehingga sering tergantung pada petunjuk atasan.

d. Masalah yang timbul terhadap Kinerja pegawai:

1. Beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu
2. Penempatan beberapa sumber daya manusia yang kurang tepat

Maka peneliti berdasarkan data urian diatas menyatakan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas berkinerja kurang optimal di akibatkan pembagian Beban Kerja yang tidak merata dan Budaya Organisasi yang kurang baik dan tegas penerapannya. Dimana organisasi harus bisa dengan tepat memberikan beban kerja terhadap pegawai nya sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut yang bertujuan agar pegawai tersebut tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan yang tidak bisa untuk diselesaikannya. Sedangkan tujuan Budaya Organisasi adalah untuk meningkatkan solidaritas dan kekompakan untuk menstimulasi semangat karyawan dan kreatifitas karyawan untuk meningkatkan kinerja.

BAB. V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 1,277, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai $t_{hitung} (1,277) < t_{table} (1.997)$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
2. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, Beban Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 3,401, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Beban Kerja (X_2) nilai $t_{hitung} (3,401) > t_{table} (1.997)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 2,240, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Budaya Organisasi (X_3) nilai $t_{hitung} (2,240) > t_{table} (1.997)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas. Dengan t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah sebesar 1,277, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai $t_{hitung} (1,277) < t_{table} (1.997)$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja (X_2) adalah sebesar 3,401, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-3) = (68-3)$ adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Beban Kerja (X_2) nilai t_{hitung} (3,401) $>$ t_{table} (1.997) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Serta t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 2,240, sementara itu nilai t_{table} dengan $\alpha = 5\%$, df ($n-3$) = (68-3) adalah sebesar 1.997. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel Budaya Organisasi (X_3) nilai t_{hitung} (2,240) $>$ t_{table} (1.997) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variable Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas, sedangkan untuk variabel Beban Kerja dan Budaya Organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas.

B. Saran

Sebagai penutup penelitian ini, peneliti memberikan saran yang bisa dijadikan pertimbangan yang konstruktif bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas sebagai berikut:

1. Faktor pertama yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah Lingkungan Kerja. Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas sebaiknya dapat mempertahankan Lingkungan Kerja yang ada saat ini sehingga para pegawai tetap dapat memberikan kinerja yang maksimal.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah Beban Kerja. Kantor Pertanahan Kabupaten

Musi Rawas sebaiknya dapat dengan tepat memberikan beban kerja terhadap pegawai nya sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut yang bertujuan agar pegawai tersebut tidak mendapatkan beban kerja yang berlebihan yang tidak bisa untuk diselesaikannya.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas adalah Budaya Organisasi. Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas sebaiknya meningkatkan solidaritas dan kekompakan untuk menstimulasi semangat karyawan dan kreatifitas karyawan untuk meningkatkan kinerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperdalam pengetahuan dalam menjabarkan, menguraikan permasalahan dalam setiap variabel agar lebih mudah memahami dan menerjemahkan permasalahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Septiani (2018) *Pengaruh Beban Kerja dan Merit Pay Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara* (Skripsi). Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan.
- Agung Aditya Saputra (2022) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Technomedia Journal (TMJ) p-ISSN: 2620-3383 Vol. 7 No. 1 Agustus 2022 e-ISSN: 2528-6544
- Aletheia Rabbani (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Jenis, Pengaruh, Manfaat, Faktor dan Indikator nya*. <https://www.sosial79.com/2020/10/pengertian-lingkungan-kerja-jenis.html> 12.30 Wib, Selasa 5 April 2022
- Alodia, J (2018) *Analisis Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Pada PT. Innan*. Jurnal AGORA Vol. 6, No. 1, (2018)
- Anggita Dwindi (2020) *10 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai*. <https://employers.glints.id/resources/10-indikator-penilaian-kinerja-pegawai/> 14.00 Wib, Senin 4 April 2022
- Anwar Komariyah, (2018) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arif Yusuf Hamali, SS., MM. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISBN: 978-602-9324-77-8. Penerbit CAPS, Yogyakarta.
- Bayu Rama Laksono, Acynthia Ayu Wilasittha (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco*. BAJ (Behavioral Accounting Journal) Vol. 4 No. 1 Juni 2021 e-ISSN : 2615-7004
- Daniel Hamonangan dkk (2021) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19*. Prosiding Biema, Business Management, Economic and Accounting National Seminar Volume 2, 2021 Hal 94-108.
- Donni Juni Priansa, S.Pd., SE., MM., QWP., Dr. Mahendro Sumardjo, MM., QIA (2018) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Edisi Cetakan ke 1 tahun 2018. ISBN 978-602-289-380-6. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Dr. Sopiah, M.Pd., MM., dan Dr. Etta Mamang Sangadji, M.Si (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. ISBN 978-979-29-6862-0. CV. Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Gattar Fath Athallah (2022) *5 Indikator Kinerja Karyawan yang Penting untuk Evaluasi*. <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja-karyawan/> 15.00
Wib, Rabu 6 April 2022
- Hendra (2020) *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 1-12 ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ilham dkk (2021) *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.9 No.1 Januari 2021, Hal. 288-298.
- Imam Ghozali *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. 1, 139.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sSmber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma'rih (2017) *Analisis Beban Kerja*. Jakarta. Raih Asa Sukses
- Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018) *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018 Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi
- Malik Abdul Rohman, Rully Moch. Ichsan, SS., MM (2021) *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad Nur Deni Musa, Herman Surijadi (2020) *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis, Vol. 1, No. 2, September 2020.
- Muhammad Rizal Al Hairri, Syahrani (2021) *Budaya Organisasi dan Dampaknya Terhadap Lembaga Pendidikan*. Adiba : Journal Of Education Vol. 1 No. 1 Oktober 2021, page 79-87 e-ISSN : 2808-4721

- M. Rizal Fahri, Dr. H. Sumiati, MM *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Agung Surabaya*, Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(2).
- Nadia Irvana Natasya, S.Pd (2020) *Penilaian Kinerja: Tujuan, Metode dan Jenisnya*
- Natalya Massie dkk (2018) *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 2 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Pointhub (2020) *5 Tujuan dan Fungsi Evaluasi Kinerja Karyawan* <https://pointhub.medium.com/5-tujuan-dan-fungsi-evaluasi-kinerja-karyawan-26443dea1f89> 13.00 Wib, Sabtu 9 April 2022
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE., MM. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISBN 978-602-9400-60-1. Zanafa Publishing.
- Reni Anggraeni (2008) *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan)* (Tesis), Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ronal Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*, Jurnal Ilmiah Socio Sectrum Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281.
- Saputra, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Technomedia Journal, 7(1), 68-77.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Silalahi, (2017) *Asas-asas Manajemen*. PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfiandi dkk (2019) *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar email: 90200118065@uin-alauddin.ac.id.

- Syahrul H. Jumang (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Gowa* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Syukron Sazly, Dadan Permana (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume 18 No. 2 September 2020 P-ISSN 1411-8637E-ISSN 2550-1178 DOI : <https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>.
- Yana Diana, SE., M.Si (2019) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort*. Vol. 11 No. 2 Desember 2019 ISSN : 2088-3145 Jurnal Manajemen Tools
- Yuliana Fransiska, Zulaspan Tupti (2020) *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2 , September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Wahyudi (2021). *Budaya Organisasi Sudut Pandang Teoritis Dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja*. ISBN 978-623-5927-03-9. Cetakan Pertama Desember 2021. PT. Dewangga Energi Internasional. Bekasi.
- Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- William B. Werther, JR and Keith Davis (2017). *Human Resources And Personnel Management*. Edisi Ketujuh.
- Winner Clinton Purba, Sri Langgeng Ratnasari (2018) *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Hutama Sukses*, Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam Volume 5 No. 2 Tahun 2018 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.

LAMPIRAN

A. Bukti Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN MUSI RAWAS SELAMA PANDEMI COVID 19

I. Karakteristik Responden

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara memberikan jawaban atau mengisi tanda (X) sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
3. Usia : 1. 15-25 2. 26-35 3. 36-45 4. 46-55 5. >55
4. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK 2. Diploma 3. Sarjana 4. Pasca Sarjana

II. Pernyataan – pernyataan dibawah ini didesain untuk mengetahui atribut atau indikator Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selama Pandemi Covid 19

Berilah tanda (X) pada jawaban yang anda pilih

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Ragu – ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

III. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Ringkas					
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang luas					
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang nyaman					
B	Rapi					
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki ruang kerja yang tertata dengan apik					
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu menjaga ruang kerja nya agar tetap dalam keadaan rapi setelah digunakan					
C.	Bersih					
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja nya					
6.	Meja kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dalam keadaan bersih					
D.	Merawat					
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas secara bersama-sama menjaga lingkungan kerja					
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dalam pelaksanaan tugas menggunakan fasilitas secara bersama-sama					
E.	Rajin atau Disiplin					
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga kebersihan lingkungan kerja					
10.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mempunyai kedisiplinan tinggi untuk dapat menjaga keselamatan selama bekerja di lingkungan kerja					

IV. Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Kondisi Pekerjaan					
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memahami prosedur kerja					
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
B.	Penggunaan Waktu Kerja					
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi					
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tidak menggunakan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan					
C.	Target Yang Harus Dicapai					
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mengetahui target terhadap pekerjaan yang harus di capai					
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat menyelesaikan semua target pekerjaan yang diberikan tepat waktu					
D.	Lingkungan Kerja					
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas memiliki lingkungan kerja yang nyaman					
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada					

V. Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Keleluasaan Kerja dalam Menyelesaikan Pekerjaan					
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan keleluasaan dalam melakukan pekerjaannya					
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu melakukan pekerjaan dengan baik					
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas diberikan kepercayaan penuh oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
B.	Toleransi Organisasi Terhadap Pekerjaan Yang Beresiko					
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bertindak agresif dan inovatif					
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu bekerja aktif tanpa harus diperintah terlebih dahulu dan tidak bersifat pasif serta mempunyai inovasi atau dapat menciptakan hal-hal baru					
C.	Kejelasan Tentang Saran dan Harapan Atas Prestasi Yang Ingin Dicapai Organisasi.					
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi					
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu menyampaikan harapan secara terbuka bagi organisasi					
D.	Upaya Organisasi Demi Terciptanya Koordinasi Yang Baik Antar Unit Organisasi					
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membuat perencanaan atas pelaksanaan koordinasi yang akan dilakukan					
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas yang terlibat dalam koordinasi menyamakan persepsi lebih dahulu sebelum dilaksanakan					

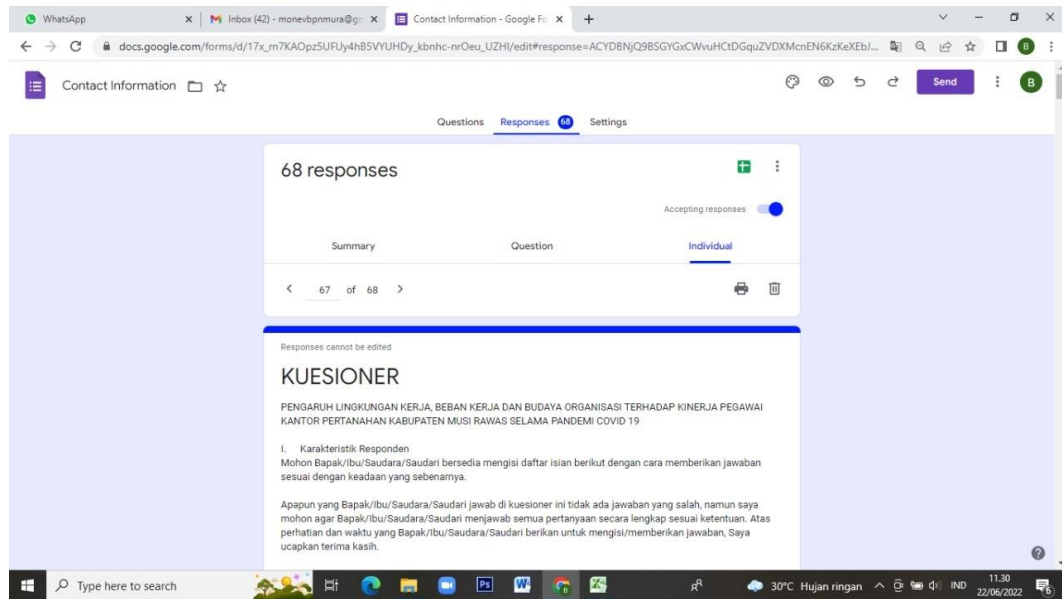
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
E.	Dukungan Atasan Termasuk Dalam Hal Komunikasi					
10.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat menjaga proses interaksi antar pribadi terjalin dengan baik					
11.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu dapat saling bertukar informasi, pendapat atau gagasan serta pengalaman antar sesama pegawai					
F.	Komitmen Karyawan Secara Keseluruhan Terhadap Organisasi					
12.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas seluruhnya memiliki sifat loyal terhadap organisasi					
13.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi					
G.	Toleransi Terhadap Konflik					
14.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas dapat mengemukakan konflik kritik secara terbuka.					
H.	Pola Komunikasi					
15.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara sesama pegawai					
16.	Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas selalu membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan					

VI. Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
A.	Kualitas Kerja					
1.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap memperhatikan kualitas hasil pekerjaannya					
2.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mempertahankan kualitas hasil pekerjaannya					
3.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas tetap meningkatkan kualitas pekerjaannya					
B.	Kuantitas Kerja					
4.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai					
5.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas selalu mengetahui kuantitas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan diri sendiri					
C.	Efisiensi Waktu					
6.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas dapat bekerja dengan tepat waktu					
7.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas sebaiknya mampu mengatur waktu kerja sesuai target					
D.	Efektifitas					
8.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas menghasilkan kinerja sesuai dengan yang direncanakan					
E.	Kemandirian					
9.	Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Musi Rawas mampu bekerja mandiri					

B. Bukti Hasil Pengolahan Data

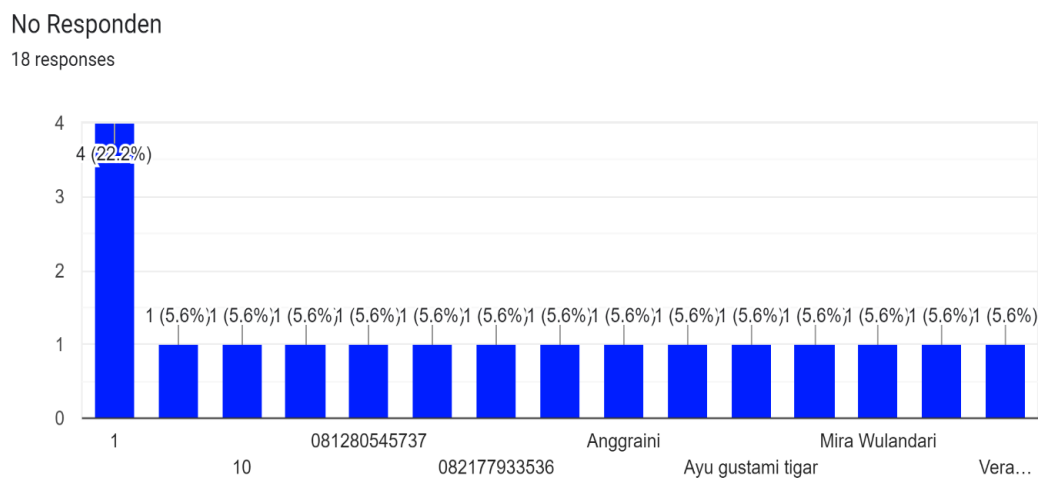
Gambar 4. Jumlah Responden



Sumber :

https://docs.google.com/forms/d/17x_rn7KAOpz5UFUy4hB5VYUHDy_kbnhc-nrOeu_UZHI/edit#responses

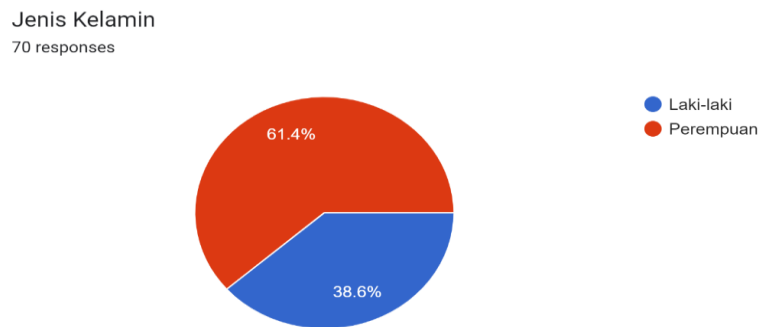
Gambar 5. Diagram Responden



Sumber :

https://docs.google.com/forms/d/17x_rn7KAOpz5UFUy4hB5VYUHDy_kbnhc-nrOeu_UZHI/edit#responses

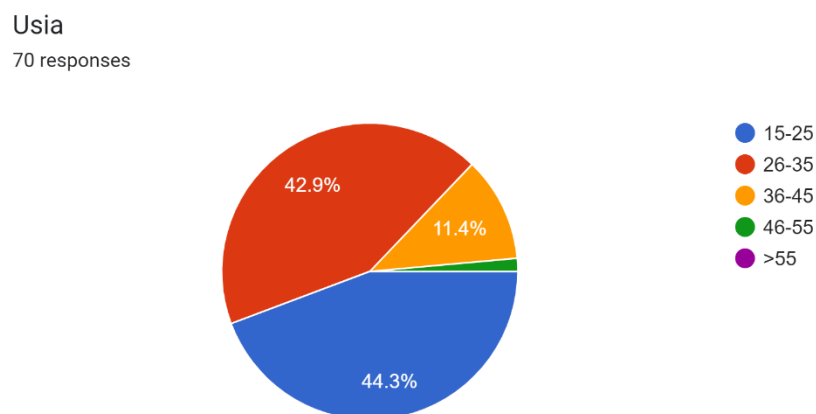
Gambar 6. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber :

https://docs.google.com/forms/d/17x_rn7KAOpz5UFUy4hB5VYUHDy_kbnhc-nrOeu_UZHI/edit#responses

Gambar 7. Diagram Responden Berdasarkan Usia



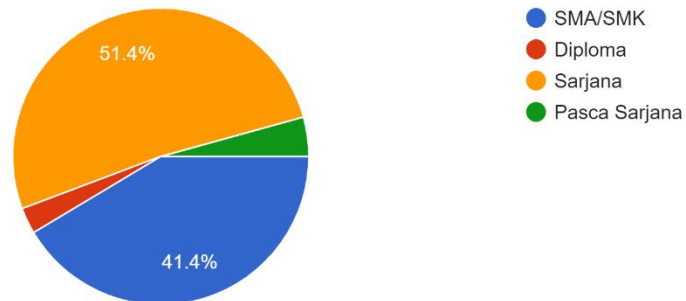
Sumber :

https://docs.google.com/forms/d/17x_rn7KAOpz5UFUy4hB5VYUHDy_kbnhc-nrOeu_UZHI/edit#responses

Gambar 8. Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

70 responses



Sumber :

https://docs.google.com/forms/d/17x_rn7KAOpz5UFUy4hB5VYUHDy_kbnhc-nrOeu_UZHI/edit#responses

C. Dokumentasi

Gambar 9

Penelitian Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas



Sumber : Penulis, 2022

Gambar 10

Penelitian Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas



Sumber : Penulis, 2022