
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BOJONEGORO**

Fitri Juariyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru, No.45, Menur Pumpungan,
Kec.Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia
fitrijuariyah01@gmail.com

Mataji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,
Jl. Semolowaru No.45, Menur Pumpungan,
Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, Jawa Timur,
Indonesia
matadji@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro merupakan salah satu pelayanan publik yang melayani masyarakat dibidang pertanahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro baik secara parsial maupun secara simultan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan studi dokumentasi. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 51 sampel dari 104 populasi dengan menggunakan rumus Slovin dan metode pengambilann sampel Simple Random Sampling. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. Hasil Koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,858, angka ini menunjukkan bahwa 85,8% memiliki korelasi yang kuat antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai . Hasil Uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai . Hasil dari Uji F (silmultan) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan salah satu lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral sesuai dengan peraturan perundang-undang. Subuah lembaga instansi dapat berjalan efektif dan mewujudkan visi dan misinya apabila fungsi-fungsi kedisiplinan, pemberian kompensasi dan

lingkungan kerja memenuhi persyaratan yang telah ada. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya suatu instansi adalah sumber daya manusia (pegawai). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi suatu organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengolahan manusia seperti rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja setiap pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat dikaitkan bahwa sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik. Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi pemerintah maupun swasta ditetapkan melalui sarana yang digerakkan oleh sekelompok orang yang memiliki peran aktif sebagai pelaku dalam pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk organisasi. Jika sumber daya instansi bekerja dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik juga maka dari itu tercapainya sebuah tujuan organisasi dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat pada organisasi.

Kinerja merupakan pelaksanaan strategi yang telah disusun oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengarah pada kemampuan para pegawai dalam menyelesaikan keseluruhan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan, kompensasi, dan lingkungan kerja didalam instansi dan fasilitas kerja yang digunakan.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro merupakan sebuah instansi pemerintah yang berhubungan erat dengan pelayanan masyarakat serta mempunyai tugas menyelenggarakan urusan dibidang agraria/pertanahan dan tata ruang. Sehingga faktor kedisiplinan menjadi bagian utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan harus ditanamkan didalam kehidupan sehari-hari dan setiap pegawai harus mematuhi dan menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu instansi sebab kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai sesuatu tujuan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan serta norma-norma sosial yang berlaku. Dari wawancara yang dilakukan pada 20 April

2021 penulis memperoleh beberapa masalah yang ada pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro seperti lemahnya kedisiplinan pegawai terlihat masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan dengan telat datang ke kantor dan keluar kantor pada saat jam masih bekerja. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelayanannya kepada masyarakat.

Pemberian kompensasi juga mempengaruhi kinerja pegawai sebab kompensasi merupakan faktor terpenting dan menjadi pusat perhatian pada organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas. Pemberian kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang telah diembankan kepada masing-masing pegawai menjadi daya tarik tersendiri oleh pegawai karena dengan adanya keadilan itu pegawai merasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan. Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang strategis serta menjamin hak internal secara adil.

Selain kedisiplinan dan kompensasi, faktor lingkungan kerja juga menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja berkaitan secara langsung dengan kondisi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Sedarmayanti mengungkapkan lingkungan kerja ialah sebagian dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode dalam bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adanya lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suasana nyaman dan kondusif hal ini akan memberikan semangat lebih kepada para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan dan dapat mencapai harapan instansi. Masalah lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari perawatan tata ruang kantor seperti sempitnya ruangan kerja disertai tumpukan berkas dokumen pertanahan sehingga menggambat ruang gerak pegawai dan dengan adanya masalah ini bisa mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai dan menuangkannya kedalam bentuk karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?

-
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?
 4. Apakah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro?

TUJUAN PENULISAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi instansi yang artinya bahwa manusia memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang memadai sehingga kondisi yang diharapkan tercapai. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam mengelola serta menggerakkan sumber daya manusia didalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Mangkunegara (2010:2) mengungkapkan bahwa Manajemen sumber daya manusia ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, penembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur serta mengelola tenaga kerja agar dapat menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan instansi.

Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia sebab semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin baik juga kinerja yang dicapai. Tanpa adanya penerapan kedisiplinan yang baik maka akan sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai untuk memperbaiki diri, membentuk sikap serta perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik apabila pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2016:129) menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan yang ada dan sadar pada tugas-tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan sehingga seseorang itu akan mematuhi serta mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk menaati peraturan instansi atau menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan kepadanya. Afandi (2018:95) menyatakan disiplin merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar pegawai dapat mengembangkan control diri serta agar dapat menjadi lebih efektif bekerja. Sedangkan menurut Rivai (2015:599) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer/atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya/pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku pada instansi.

Dari uraian pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ketersediaan serta kepatuhan seorang pegawai pada semua peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi instansi.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerja yang telah dilakukan pada instansi sebagai tanda balas jasa yang telah mereka berikan kepada instansi tempat seseorang itu bekerja, kompensasi yang diberikan bisa berupa fisik maupun non fisik. Menurut Ardan (2012:153) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Balas jasa yang diterima pegawai merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Handoko (2014:155) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan. Program-program kompensasi sangat penting bagi suatu organisasi instansi, sebab hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Sutrisno (2017:180) menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi menjadi salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang berbentuk uang ataupun barang yang diberikan instansi/perusahaan kepada pegawainya sebagai tanda balas jasa atas kontribusinya yang telah dihasilkan pegawai untuk instansi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas bekerja, dimana tempat tersebut sangat mempengaruhi aktivitas pegawai untuk melakukan pekerjaan yang efisien, sebab dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan menimbulkan semangat kerja pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, maka diperlukan adanya pengaturan ataupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam menyelenggarakan aktivitas organisasi instansi. Dalam keputusan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja instansi meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat tempat kerja untuk melakukan kegiatan organisasi, keputusan dalam persyaratan kesehatan lingkungan kerja diberlakukan kepada seluruh kantor baik yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan aktivitas bekerja ataupun menyelesaikan tugas-tugas yang di bankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan semua tugasnya apabila lingkungan tempat kerjanya memiliki penerangan ataupun memiliki suhu pendingin ruangan yang baik. Sedarmayanti (2011:2) mengungkapkan lingkungan kerja ialah sebagian dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode dalam bekerja serta pengaturan kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah merupakan keadaan disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebab apabila lingkungan kerjanya kondusif maka para pegawai bisa merasakan aman serta nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja Pegawai

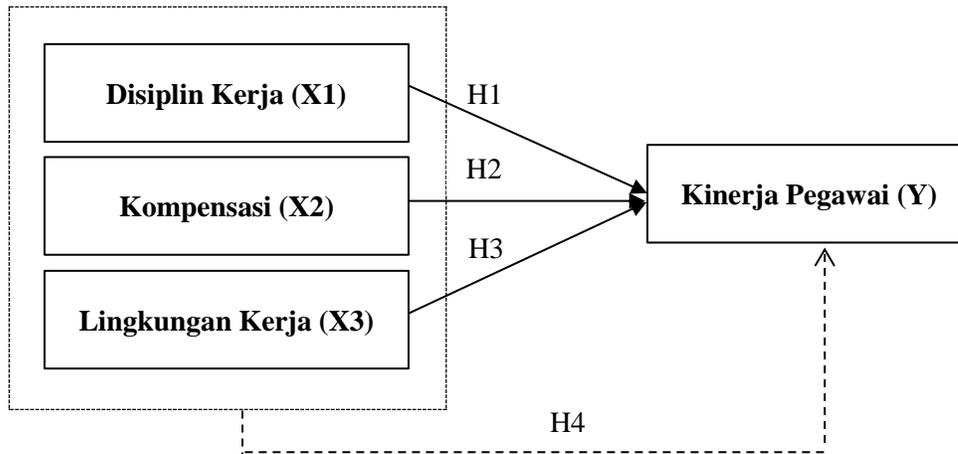
Dalam suatu organisasi pada umumnya memiliki tujuan yaitu memperoleh keuntungan atas aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai sesuai dengan unit yang terdapat dalam organisasi oleh sebab itu penilaian kinerja dilakukan pada masing-masing unit. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja sering disebut dengan istilah perfoma, tetapi perbedaannya kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja yang telah dilakukan, sedangkan perfoma merupakan proses dalam melakukan pekerjaannya. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembankan kepadanya sesuai dengan rasa tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Abdullah (2014: 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan serta memberikan kontribusi ekonomi. Afandi (2018:83) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang yang ada dalam suatu instansi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma serta etika.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya selama periode yang telah disepakati bersama.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian, disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum jawaban yang empirik. Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

1. H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. H_2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
3. H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
4. H_4 : Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini informasi yang diambil penulis yaitu berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian casual dimana populasinya adalah semua pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 104 pegawai dan sampel yang diambil 51 pegawai. Cara pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan jawabannya menggunakan skala likert. Dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling.

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro yang beralamat di Jl. Teuku Umar No. 112 Kec. Bojonegoro Telp. (0353) 881186. Dan waktu penelitian dimulai pada bulan April-Mei 2021.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, jenis data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa informasi ataupun penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau angka. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Angket) kepada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data, Sugiyono (2018:213). Data primer didapat dari hasil penyebaran kuesioner, kuesioner dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan disebarkan kepada responden yang berada di Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro

Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Dokumen atau catatan dipandang sebagai objek suatu penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 104 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2018:81). Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Untuk menentukan jumlah atau ukuran sampel dalam suatu penelitian digunakan teknik pengambilan sampel, dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik simple random sampling. Simple Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi diambil secara acak untuk diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi yang dibutuhkan maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelongaran ketidaktelitian (misalnya 1%, 5%, 10%).

Dengan menggunakan sumus diatas dan dengan tiingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% maka diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,1)^2} = 50,980 = 51 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dari populasi yang berjumlah 104 orang dengan tarif kesalahan 10% adalah 51 orang responden.

Variabel Operasional Penelitian.

Variabel operasional penelitian merupakan merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang cara mengukur variabel, dimana kegiatan yang dilakukan untuk memberikan definisi setiap variabel yang dilibatkan dalam model penelitian serta indikator-indikator yang menyusun variabel tersebut agar jelas sehingga tidak kehilangan arah dalam penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas / Independent

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau instansi. Indikator disiplin kerja menurut Sutriso (2013:94) sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan instansi kepada pegawai yang berupa gaji maupun tunjangan karena telah melakukan kewajibannya dan melaksanakan segala tugasnya. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah :

1. Gaji/Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

c. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja, interaksi sesama pegawai dan terhadap segala tugas yang di bebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2013:118) adalah sebagai berikut :

1. Tempat bekerja
2. Kebersihan
3. Pencahayaan
4. Ketenangan
5. Hubungan kerja

2. Variabel Terikat / *Dependent*

a. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Indikator kinerja menurut Bangun (2012:233) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja sama

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Pria	24	47,1%
2	Wanita	27	52,9%
Total		51	100%

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pria sebanyak 24% orang (47,1%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 27 orang (52%) . Jadi dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian adalah responden berjenis kelamin pria dan paling sedikit berjenis kelamin wanita.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	21-30	17	33,3%
2	31-40	13	25,5%
3	41-50	14	27,5%
4	>50	7	13,7%
Total		51	100%

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia 21-30 tahun berjumlah 17 orang (33,3%), usia 31-40 tahun berjumlah 13 orang (25,5%), usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang (27,5%) dan usia >50 tahun berjumlah 7 orang (13,7%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu 21-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMA	21	41,2%
2	D3	5	9,8%
3	S1	24	47,1%
4	S2	1	2,0%
Total		51	100%

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMA berjumlah 21 orang (41,2%), pendidikan D3 berjumlah 5 orang (9,2%), pendidikan S1 berjumlah 24 orang (47,1%) dan pendidikan S2 berjumlah 1 orang (2,0%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan akhir terbanyak adalah S1 dan yang paling rendah S2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 2 Tahun	5	9,8%
2	3-4 Tahun	13	25,5%
3	5-20 Tahun	21	41,2%
4	> 20 Tahun	12	23,5%
Total		51	100%

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai dengan masa kerja <2 tahun berjumlah 5 orang (9,8%), 3-4 tahun berjumlah 13 orang (25,5%), 5-20 tahun berjumlah 21 orang (41,5%) dan >20 tahun berjumlah 12 orang (23,5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor pertanahan Kabupaten Bojonegoro berdasarkan masa kerja terbanyak adalah 5-20 tahun dan yang paling rendah adalah <2 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan

No	Bidang Pekerjaan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Subbagian Tata Usaha	19	37,3%
2	Seksi Survei dan Pemetaan	11	21,6%
3	Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	10	19,6%
4	Seksi Penataan dan Pemberdayaan	3	5,9%
5	Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	6	11,8%
6	Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa	2	3,9%
Total		51	100%

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden memiliki bidang pekerjaan yang berbeda-beda, responden terbanyak terdapat pada bidang pekerjaan Subbagian Tata Usaha dengan jumlah 19 orang dengan prosentase 37,3% dan responden paling rendah terdapat pada Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengketa dengan jumlah 2 orang dan prosentase 3,9%.

PENGUJUAN HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara individual berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji T)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,454	2,502		1,780	,082		
	Disiplin Kerja	,397	,126	,362	3,139	,003	,227	4,412
	Kompensasi	,517	,179	,249	2,895	,006	,407	2,460
	Lingkungan Kerja	,379	,105	,388	3,624	,001	,263	3,801

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima pada $\alpha = 5\%$ (tidak berpengaruh terhadap kinerja)
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak pada $\alpha = 5\%$ (berpengaruh pada kinerja)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 51 orang/pegawai dan jumlah variabel keseluruhan (k) adalah 4 dengan tingkat nilai sig sebesar 5% sehingga diperoleh :

$$\text{Derajat bebas (Df)} = n - k = 51 - 4 = 47$$

Nilai t_{hitung} diperoleh menggunakan program *software SPSS for Windos versi 22*. Kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} menggunakan uji dua arah pada tingkat $\alpha = 5\%$ (47) = 2,011.

H_1 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja (X_1) sebesar 3,139 lebih besar dari t_{tabel} atau ($3,139 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,003 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau ($0,003 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y).

H₂ = Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X₂) sebesar 2,895 lebih besar dari t_{tabel} atau ($2,895 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,006 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H₃ = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 3,624 lebih besar dari t_{tabel} atau ($3,624 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,001 menunjukkan bahwa bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 atau ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469,759	3	156,586	94,920	,000 ^b
	Residual	77,535	47	1,650		
	Total	547,294	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Langkah Pengambilan Keputusan :

1. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, pada $\alpha = 5\%$
2. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, pada $\alpha = 5\%$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 51 orang/pegawai dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 2 sehingga diperoleh :

- a. Df (Pembilang) = k - 1 (4 - 1) = 3
- b. Df (Penyebut) = n - k (51 - 4) = 47

Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan program *software SPSS versi 22*. Kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ (3 : 51) = 2.802.

Bedasarkan pengujian diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} mempunyai nilai 94,920 dengan sig 0,000 dan F_{tabel} mempunyai nilai 2,802, jadi dapat dijelaskan bahwa $94,920 > 2,802$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak dan ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan dari hasil perhitungan menggunakan program *software SPSS versi 22* maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	4,454	2,502		1,780	,082		
	Disiplin Kerja	,397	,126	,362	3,139	,003	,227	4,412
	Kompensasi	,517	,179	,249	2,895	,006	,407	2,460
	Lingkungan Kerja	,379	,105	,388	3,624	,001	,263	3,801

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 4,454 + 0,397 X_1 + 0,517 X_2 + 0,379 X_3 + e$$

Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0.397, mengandung pengertian jika terjadi kenaikan pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 (satu) sedangkan variabel independen lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Kinerja Pegawai (Y) dapat meningkat sebesar 0,397. Disiplin kerja (X1) bernilai positif artinya semakin tinggi Disiplin kerja (X1) maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai sebesar 0.517, mengandung pengertian jika terjadi kenaikan pada variabel Kompensasi (X2) sebesar 1 (satu) sedangkan variabel independen lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Kinerja Pegawai (Y) dapat meningkat sebesar 0,517. Kompensasi (X2) bernilai positif artinya semakin tinggi Kompensasi (X2) maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai sebesar 0.379, mengandung pengertian jika terjadi kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 (satu) sedangkan variabel independen lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka Kinerja Pegawai (Y) dapat meningkat sebesar 0,379. Lingkungan Kerja (X3) bernilai positif artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja (X3) maka semakin tinggi juga Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil Uji Analisis Linier Berganda dapat dilihat bahwa yang menjadi dominan dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) diantara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) jika dilihat dari nilai Beta adalah Lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,388.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 9. Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,849	1,28440

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

(Sumber: hasil olahan data SPSS versi 22, 2021)

Nilai Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa R Square (R²) sebesar 0,858 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat dinyatakan dalam model persamaan sebesar 0,858 atau 85,8%, sedangkan sisanya adalah 100% - 85,8% = 0,145% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan ini.

RINGKASAN, SIMPULAN & SARAN

Ringkasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 3,139 lebih besar dari t_{tabel} atau ($3,139 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,003 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau ($0,003 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 di tolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (X2) sebesar 2,895 lebih besar dari t_{tabel} atau ($2,895 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar 0,006 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 3,624 lebih besar dari t_{tabel} atau ($3,624 > 2,011$) dan probabilitas signifikansinya sebesar probabilitas signifikansinya sebesar 0,001 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,005 atau ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini diketahui dari hasil Uji F yang menunjukkan bahwa f_{hitung} mempunyai nilai 94,920 dan f_{tabel} mempunyai nilai 2,802, sehingga $94,920 > 2,802$ dan memperoleh nilai sig 0,000 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.

Hubungan antara masing-masing variabel Independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan *software SPSS for Windows versi 22* menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 85,8% yaitu Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro sedangkan 0,145% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan pada bab-bab diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusa masalah. Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari perhitungan *t tes*, dapat dilihat bahwa semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengartikan bahwa semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
2. Berdasarkan hasil perhitungan *f test* dapat dilihat dari tabel ANOVA bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($94,920 > 2,802$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil ini berarti semua variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.
3. Berdasarkan perhitungan regresi liner berganda, mengandung pengertian bahwa bilamana terjadi kenaikan pada variabel independen yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 1 (satu) sedangkan variabel bebas lainnya dalam penelitian ini bernilai tetap maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat meningkat.
4. Berdasarkan perhitungan, nilai R Square (R_2) sebesar 0,858 atau 85,8% yang artinya bahwa kemampuan variabel independen Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dapat dijelaskan dalam model persamaan sebesar 85,8%, sedangkan sisanya adalah $100\% - 85,8\% = 14,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model persamaan.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan dan hasil penelitian secara keseluruhan, adapun saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil Penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. Oleh sebab itu Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja agar kinerja didalam instansi meningkat.
 - b. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro, maka pihak instansi perlu memberikan sanksi dan hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada dilingkungan instansi tersebut. Hukuman yang diberikan instansi harus sesuai dan sepadan dengan peraturan yang dilanggar serta peraturan-peraturan harus

dilakukan secara konsisten, sehingga dengan terciptanya kedisiplinan dalam bekerja diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang baru. Karena kinerja pegawai masih banyak yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

REFERENSI

BUKU DAN JURNAL

- [1] Ahmadi, Slamet. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol.15 No.2 : 203.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- [4] Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [5] Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [6] Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja. Bandung.
- [7] Septaviandri, Nadia. 2018. Pengaruh Pelatihan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Uited Indo Surabaya. *JEM17: Jural Ekonomi Maajemen* Vo.3. No.2 : 27-50
- [8] Goni, Leonardo William. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempetan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3. No.4
- [9] Soegonto, Agus Supandi. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3. Hal.695-708.
- [10] Safitri, Mia Deni. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensaasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.3.No.1. HA137-62.
- [11] Yunila. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sultra Cabang Unaaha. *Jurnal AKRAB JUARA* Volume 4 Nomor 1.
- [12] Hidayahiti, Dian Nurul. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Juke Abadi Sidoarjo.

- [13] Sahlan, Nurul Ikhsan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Jurnal EMBA Vol.3 NO.1 Hal. 52-62.
- [14] Arinta, S. G. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sentral Industri Keripik Tempe Sandang Kabupaten Ngawi (Doctoral Dissertation, IAIN Ponorogo).
- [15] Amalia. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur. E-Journal Ilmu Administrasi Binis. Vol.3. No.2. 371-385 ISSN 2355-5408. Paser, Kaltim: Universitas Mulawarman.
- [16] Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [17] Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- [18] Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- [19] Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [20] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- [21] Simamora, Heny. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga. Penerbit STIE YKPN.Yogyakarta,
- [22] Sedarmayanti. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- [23] Sedarmayanti. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty
- [24] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri. Bandung : Refika Aditama.
- [25] Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [27] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [28] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [29] Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [30] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [31] Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Kinerja dilingkungan Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional.

-
- [32] Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kantor Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 694).
- [33] Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan.
- [34] Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 985).
- [35] Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan.

SKRIPSI

- [36] Sudarsono, Dedy Syahputra. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. Skripsi Universitas Sumatera Utara, Medan.
- [37] Lailah, Nur. 2020. Pagaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

REFERENSI INTERNET:

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pertanahan_Nasional

<https://www.atrbpn.go.id/?menu=sekilas>

<https://jdih.atrbpn.go.id/>

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Detailis/104050/permen-agrariakepala-bpn-no-38-tahun-2016>

<https://bpntobasa.wordpress.com/struktur-organisasi/>

http://eprints.undip.ac.id/70385/3/4. Bab_2.pdf