



**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
PERTANAHAN HUMBANG HASUNDUTAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
ADELINA MANALU
NPM: 1925310196

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERTANAHAN KAB. HUMBANG
HASUNDUTAN

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., MM)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERTANAHAN KAB. HUMBANG
HASUNDUTAN

MEDAN, AGUSTUS 2021



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi. M.Si)

PENGUJI -1

(SAMRIN, S.E., MM)

PENGUJI-II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., MM)

PENGUJI-III

(RINDI ANDIKA, S.E., MM)

PENGUJI-IV

(CAHYO PRAMONO, S.E., MM)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : ADELINA MANALLI
 Tempat/Tgl. Lahir : DOLOHSANGGUL / 23 Maret 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310196
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SOM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.15
 Nomor Hp : 081362780430

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

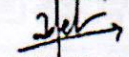
Catatan: Ditai Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

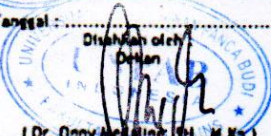
Coret Yang Tidak Perlu

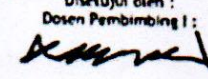

 (Cahya Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 Juni 2021

Pemohon,

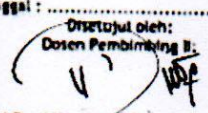

 (Adeline Manalli)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (Dr. Dony Anjaling, S.P., M.Pd)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, S.E., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Dewi Nurmasari Pane, S.E., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 02 Juni 2021 11:46:49



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Juni 2021	Acc sempro	Disetujui	
10 Agustus 2021	Acc sidang	Disetujui	
25 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
Program Studi : Manajemen
Jenjang :
Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juni 2021	Disetujui sesuai arahan	Disetujui	
09 Agustus 2021	- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buat karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 defenisi operasional variabel, agar defenisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel defenisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B, (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah.	Revisi	
10 Agustus 2021	ACC sidang	Disetujui	
22 Oktober 2021	ACC jllid lux	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

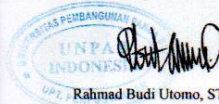
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 425/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ADELINA MANALU
: 1925310196
/Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/13/2021 8:08:54 PM

Analyzed document: ADELINA MANALU_1925310196_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed

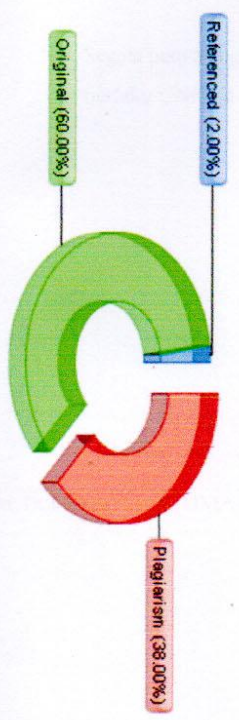
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka LPMU
LEMBAGA PENJAJARAN MUTU
UNPAB
Fasli Murni Ritonga, BA., MSc
PENGABANGUNAN

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADELINA MANALU
 Tempat/Tgl. Lahir : DOLOKSANGGUL / 23 Maret 1996
 Nama Orang Tua : SAMPE MANALU
 N. P. M : 1925310196
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081362780430
 Alamat : Jln Veteran Pasar Doloksanggul

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ADELINA MANALU
 1925310196

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dikawatirkan 3 (tiga) untuk Fakultas untuk RPAA (asli) - Mhs vhs

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ADELIA MANALU
NPM : 1925310196
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH · STRES KERJA, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PERTANAHAN KAB. HUMBANG
HASUNDUTAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021

BB204AJX484433387 (Adalina Manalu)



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 PO BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : ADELINA MANALLI
 Tempat/Tgl. Lahir : DOLOHSANGGUL / 23 Maret 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310196
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SOM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.15
 Nomor Hp : 081362780430

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

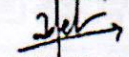
Catatan: Dihal oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

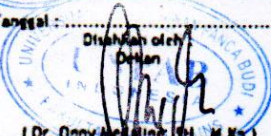
Coret Yang Tidak Perlu

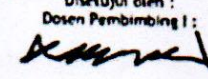

 Rektor I,
 (Cahya Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 Juni 2021

Pemohon,

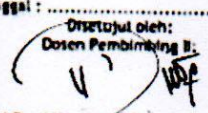

 (Adeline Manalli)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dekan

 (Dr. Dony Anjaling, S.P., M.Pd)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, S.E., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Dewi Nurmasari Pane, S.E., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 02 Juni 2021 11:46:49



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Juni 2021	Acc sempro	Disetujui	
10 Agustus 2021	Acc sidang	Disetujui	
25 Oktober 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 November 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
NPM : 1925310196
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juni 2021	Disetujui sesuai arahan	Disetujui	
09 Agustus 2021	- Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buat karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 defenisi operasional variabel, agar defenisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel defenisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B, (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah.	Revisi	
10 Agustus 2021	ACC sidang	Disetujui	
22 Oktober 2021	ACC jllid lux	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,

Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

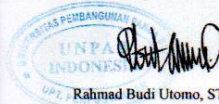
SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 425/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: ADELINA MANALU
: 1925310196
/Semester : Akhir
s : SOSIAL SAINS
/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 13 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku s tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
isi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1857 - Originality Report 8/13/2021 8:08:54 PM

analyzed document: ADELINA MANALU_1925310196_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_Licensed

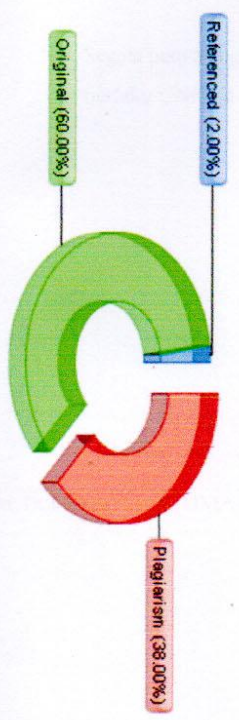
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka LPMU
LEMBAGA PENJAJARAN MUTU
UNPAB
Fasli Murni Ritonga, BA., MSc
PENGABDIAN MASYARAKAT

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 13 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADELINA MANALU
 Tempat/Tgl. Lahir : DOLOKSANGGUL / 23 Maret 1996
 Nama Orang Tua : SAMPE MANALU
 N. P. M : 1925310196
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081362780430
 Alamat : Jln Veteran Pasar Doloksanggul

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk pengujian (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ADELINA MANALU
 1925310196

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dikawatirkan 3 (tiga) untuk Fakultas untuk BPAA (asli) - Mhs vhs



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Teip (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : SAMMUN, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
 Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310196
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada kantor pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
26 Juni 2021	Acc Sempro		
10 Agustus 2021	Acc Sidang		
	Acc Sidang		

Medan, 18 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Sawirin, SE., MM.
 Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM.
 Nama Mahasiswa : ADELINA MANALU
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1925310196
 Jenjang Pendidikan : Satua Satu
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
07 Juni 2021	Disehuyi sesuai arahan		
09 Agustus 2021	Perbaikan kembali dari latar belakang sampai kepada kesimpulan		
10 Agustus 2021	ACC Sidang		

Medan, 18 November 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : ADELINA MANALU
Tempat / Tanggal Lahir : Doloksanggul/ 23-03-1996
NPM : 1925310196
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Veteran Pasar Doloksanggul, Humbang Hasundutan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 November 2021
Yang membuat pernyataan



ADELINA MANALU

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ADELINA MANALU
N. P. M : 1925310196
Tempat/Tgl. Lahir : DOLOKSANGGUL / 23 Maret 1996
Alamat : Jln Veteran Pasar Doloksanggul
No. HP : 081362780430
Nama Orang Tua : SAMPE MANALU/RETNA S.M SIHITE
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 13 Agustus 2021
Yang Membuat Pernyataan



ADELINA MANALU
1925310196

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kab. Humbang hasundutan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil kantor pertanahan kab. Humbang hasundutan yang berjumlah 30 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Data penelitian diperoleh dari wawancara dengan pegawai pada kantor pertanahan kab. Humbang hasundutan dan menyebarkan kuesioner penelitian. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara serempak stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kab. Humbang hasundutan. Uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kab. Humbang hasundutan

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress, work environment on employee performance at the land office Kab. Humbang Hasundutan. The population in this study were all civil servants of the land office Kab. Humbang Hasundutan totaling 30 people. The number of samples in this study were 30 people with a saturated sampling technique. The research data were obtained from interviews with employees at the land office Kab. Humbang Hasundutan and distributing research questionnaires. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously work stress and work environment have a significant effect on employee performance at the land office Kab. Humbang Hasundutan. Simultaneous test (F test) shows that work stress has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a negative and significant effect on employee performance at the land office Kab. Humbang Hasundutan.

Keywords: Work Stress, Work Environment and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur diucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan kasih karunia-Nya melalui kesehatan, kesempatan, dan kemudahan serta kelapangan waktu yang diberikan-Nya sehingga dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Humbang Hasundutan”.

Penulisan proposal ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Manajemen Universitas Panca Budi Medan. Selama penulisan Tugas Akhir ini banyak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini ingin mengucapkan terima kasih.

Teristimewa kepada Ibu tercinta Retna S. Masa Sihite yang sangat luar biasa senantiasa memberikan kasih sayang, doa, semangat, dukungan moril maupun materil, dan memberi bimbingan, saran dan nasehat agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu.

Terima kasih juga kepada pihak-pihak yang terkait dalam membantu proses penyelesaian Tugas Akhir ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH.,M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Samrin, SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE., MM ., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan proposal ini.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staff di Lingkungan Fakultas Sosial dan Sains Panca Budi Medan, khususnya Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa kuliah.
7. Saudara kandung: Sriana Manalu, A.Md, Martha Manalu, S.Pd, Adiputra Manalu, A.Md, Andika Manalu, Anjelina Manalu yang telah memberikan semangat, dukungan dalam doa dan dana.
8. Untuk seluruh ASN, PPNPN serta Tenaga Honorer yang ada di Lingkungan Kantor Pertanahan Humbang Hasundutan yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis Jurusan Manajemen di Universtitas Panca Budi yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan proposal ini.

Medan, 24 Juni 2021
Penulis

ADELINA MANALU
NPM 1925310196

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	01
1.2. Rumusan Masalah	07
1.3. Tujuan Penelitian	08
1.4. Manfaat Penelitian.....	08

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja	09
2.1.1. Pengertian Stres Kerja	09
2.1.2. Faktor yang mempengaruhi stress kerja.....	10
2.1.3. Gejala stress kerja terhadap pegawai	13
2.1.4. Pendekatan Stres Kerja	14
2.2. Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.2.3. Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.4. Manfaat Lingkungan Kerja	20
2.2.5. Dimensi Lingkungan Kerja	21
2.3. Kinerja Pegawai	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	21
2.3.2. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.3.4. Jenis Jenis Kinerja.....	25
2.3.5. Indikator Kinerja	26
2.4. Penelitian Terdahulu	27
2.5. Kerangka Konseptual	28
2.5.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	28
2.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	29
2.6. Hipotesis	30

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	31
3.1.1. Tempat dan Waktu penelitian	31
3.1.2. Batasan Operasional.....	32

3.1.3. Defenisi Operasional.....	32
3.1.4. Skala Pengukuran Variabel.....	34
3.2. Poulasi dan Sampel	34
3.2.1. Populasi.....	34
3.2.2. Sampel.....	34
3.3. Sumber Data.....	35
3.4. Metode Pengumpulan Data	35
3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.5.1 Uji Validitas	35
3.5.2 Uji Reliabilitas	36
3.6. Teknik Analisis Data.....	36
3.6.1 Analisis Deskriptif	36
3.6.2 Analisis Statistik	36

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Objek Penelitian	42
4.1.1. Struktur Organisasi	42
4.1.2. Arti Lambang/Logo.....	50
4.1.3. Visi dan Misi.....	52
4.1.4. Gambar Lokasi.....	53
4.2. Hasil Penelitian	54
4.2.1. Metode Analisis Deskriptif	54
4.2.2. Analisis Statistik Deskriptif	57
4.3. Validitas dan Realibilitas	67
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.5. Analisis Regresi Berganda	73

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Hal
Tabel 1.1	Prasurvey pernyataan kinerja (Y)	04
Tabel 1.2	Prasurvey pernyataan stress kerja(X1).....	05
Tabel 1.3	Prasurvey pernyataan lingkungan kerja (X2)	06
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	33
Tabel 3.2	Skor untuk Skala Likert	35
Tabel 4.1	karakteristik respondem berdasarkan jenis kelamin	54
Tabel 4.2	karakteristik respondem berdasarkan usia	55
Tabel 4.3	karakteristik respondem berdasarkan pendidikan	56
Tabel 4.4	karakteristik respondem berdasarkan lama kerja	56
Tabel 4.5	distribusi jawaban responden terhadap stress kerja	57
Tabel 4.6	distribusi jawaban responden terhadap lingkungan kerja	61
Tabel 4.7	distribusi jawaban responden terhadap kinerja kerja	64
Tabel 4.8	hasil uji validitas	67
Tabel 4.9	hasil uji reliabilitas	68
Tabel 4.10	hasil uji normalitas	69
Tabel 4.11	hasil uji heterokedastisitas <i>scatter plot</i>	70
Tabel 4.12	hasil uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.13	hasil uji Autokorelasi	72
Tabel 4.14	hasil uji F.....	74
Tabel 4.15	hasil uji Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul	Hal
Gambar 2.1	Kerangka konseptual	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	43
Gambar 4.2	Logo Badan Pertanahan Nasional	51
Gambar 4.3	hasil uji normalitas	70
Gambar 4.4	Hasil Uji Normalitas Grafik <i>P-Plot</i>	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sekarang ini pada hakikatnya kualitas sebuah perusahaan diantaranya bergantung pada faktor kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meliputi keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas, pemanfaatan waktu dan target pekerjaan yang sesuai diharapkan bisa tercapai.

Pegawai yang ada dalam perusahaan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung kemajuan perusahaan. Untuk itu, setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2010:12), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2013:89) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik dari segi lingkungan fisik maupun nonfisik. Peralatan

kantor, ruang kerja, kebersihan , pencahayaan yang cukup serta hubungan antar sesama pegawai maupun kepada atasan akan memunculkan rasa puas dan nyaman dalam bekerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh Kecerdasan Emosional dalam bekerja. Semangat, gairah dan Kecerdasan Emosional kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya baik bekerja sebagai perorangan maupun sebagai kelompok dalam suatu ruangan atau kantor dalam menjalankan tugas yang dibebankan untuk memperoleh hasil yang dicapai. Lingkungan kerja yang kurang baik akan mengakibatkan karyawan akhirnya mengalami Stres dan mengganggu semangat kerja atau tidak konsentrasi yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Jika karyawan tidak disiplin akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada lingkungan tersebut. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif

Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan yang beralamat di JL. Bumi Bhakti Doloksanggul adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional sangat mengandalkan peran tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan juga mengharapkan pegawainya menghasilkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan bahwa terjadi penurunan kinerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu stres kerja dan lingkungan kerja. Sering dijumpai bahwa kinerja pegawai tidak sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan oleh tekanan pekerjaan, target pekerjaan serta Kondisi atau perasaan yang membuat pegawai menjadi tertekan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya menimbulkan gangguan kesehatan, rasa jengkel, tidak fokus, ketidakhadiran serta penundaan bekerja. Lingkungan kerja yang kurang juga mempengaruhi kinerja pegawai seperti peralatan kantor yang kurang, ruang kerja yang kurang bersih yang membuat pegawai tidak merasa nyaman.

Prasurvey dilakukan di Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang pegawai sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Prasurvey Pernyataan Kinerja (Y)

No	Pernyataan	pemilihan jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dalam tim	15	75%	5	25%
2	Saya dapat menentukan langkah yang tepat dalam pekerjaan yang rumit	9	45%	11	55%
3	Hasil kerja saya tidak pernah ditolak oleh atasan saya	10	50%	10	50%
4	saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok	17	85%	3	15%
5	saya mampu menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan oleh kantor	11	55%	9	45%
6	saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia	8	40%	12	60%
7	saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	9	45%	11	55%
8	saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	6	30%	14	70%
9	selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh atasan	9	45%	11	55%

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban pegawai terhadap kinerja menunjukkan masih banyak yang tidak dapat menentukan langkah tepat dalam pekerjaan rumit, juga efisiensi kerja dan waktu pengerjaan tugas yang masih sangat rendah. Kemampuan menyelesaikan target kerja yang rendah dan juga penundaan pekerjaan yang telah diberikan.

Prasurvey dilakukan di Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang pegawai sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi stres kerja pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Prasurvey Pernyataan Stres Kerja (X1)

NO	Pernyataan	pemilihan jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1	belakangan ini saya tidak mengalami gangguan kesehatan	13	65%	7	35%
2	belakangan ini, saya tidak sering mengalami sakit kepala berlebihan	9	45%	11	55%
3	saya tidak merasa jam tidur saya kurang dari jadwal jam tidur sebelumnya	17	85%	3	15%
4	saya tidak mengalami susah tidur jika saya menghadapi masalah didalam pekerjaan	7	35%	13	65%
5	saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang harus segera selesai	12	60%	8	40%
6	saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan	10	50%	10	50%
7	saya tidak merasa gelisah karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat	6	30%	14	70%
8	saya tidak merasa gelisah jika pekerjaan tersebut tidak saya mengerti	4	20%	16	80%
9	saya tidak merasa emosi apabila beban kerja tambahan diberikan kepada saya	9	45%	11	55%
10	saya tidak mengajukan cuti dalam kurun waktu sebulan dengan alasan apapun	18	90%	2	10%
11	pekerjaan yang berat tidak menghalangi saya untuk hadir dalam bekerja	12	60%	8	40%
12	beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya menunda pekerjaan	8	40%	12	60%

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban pegawai terhadap stress kerja peneliti mendapati fakta bahwa beban kerja berlebihan yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut secara singkat. Tidak adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, sehingga tugas tersebut dibebankan terhadap pegawai lainnya. pegawai sering menunda

pekerjaan sehingga mengakibatkan para peserta banyak yang complain. Selain itu pegawai juga harus menyelesaikan pekerjaan yang bersifat mendesak seperti pada saat mengerjakan tugas-tugas baru yang diberikan pimpinan. Dan seringnya tidak sependapat dengan pegawai menjadi salah satu penyebab timbulnya Stres kerja. Stres yang dialami pegawai apabila tidak segera diatasi, akan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Akibatnya pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan lancar, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja pegawai.

Prasurvey dilakukan di Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan, peneliti berinisiatif untuk melakukan tanya jawab secara tertulis kepada 20 orang pegawai sebagai sampel, untuk mendapatkan data yang akurat tentang kondisi lingkungan kerja pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Prasurvey Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	pemilihan jawaban			
		YA	%	TIDAK	%
1	peralatan kantor yang disediakan kantor mendukung saya dalam bekerja	10	50%	10	50%
2	penataan ruangan kerja saya rapi	9	45%	11	55%
3	suhu udara diruangan kerja terasa nyaman	16	80%	4	20%
4	aroma ruangan saya tidak membuat saya berkonsentrasi ketika saya bekerja	7	35%	13	65%
5	kebersihan ruangan kerja saya selalu terjaga	9	45%	11	55%
6	pencahayaannya diruangan kerja saya tidak membuat saya terganggu	12	60%	8	40%
7	saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai	15	75%	5	25%
8	saya merasa kesal apabila terjadi perbedaan pendapat dengan atasan	11	55%	9	45%
9	saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan	10	50%	10	50%
10	rekan kerja saya saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi	10	50%	10	50%

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase jawaban pegawai terhadap lingkungan kerja pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan sudah cukup baik. Hanya saja kesadaran dari para pegawai untuk menjaga kenyamanan di tempat kerja masih rendah, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman. Seperti membuang sampah sembarangan atau makan di dalam ruangan kerja yang menyebabkan bau tidak sedap. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menurun.
- b. Menurunnya kualitas kerja pegawai.
- c. Rendahnya tingkat ketaatan terhadap aturan yang berlaku.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan?
3. Apakah Stres kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Kantor Pertanahan

Kab. Humbang Hasundutan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada perusahaan dalam mengelola masalah lingkungan kerja, Stres kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan serta memperluas wahana berpikir secara ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan bentuk konsekuensi dari setiap tindakan dan kondisi yang menimbulkan tuntutan fisik di lingkungan kerja secara berlebihan pada seseorang karyawan serta tuntutan psikologis yang dialaminya. Stres kerja timbul akibat ketidakpuasan dalam bekerja yang tidak tercapai. Secara sederhana, stres sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Pada organisasi atau perusahaan karyawan yang sedang mengalami stres bisa menjadi merasakan kekhawatiran terlalu berlebihan, yang dapat mengakibatkan agresif dan mudah marah, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Sebelum membahas tentang stres kerja itu sendiri maka terlebih dahulu mengetahui apa yang dimaksud dengan stres.

Menurut Handoko (2011), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2011) stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkan atau hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Selanjutnya, menurut Gibson (2011), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantai oleh perbedaan-

perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang. Adapun menurut Priansa (2011), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antar kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaan.

Berdasarkan definisi definisi di atas yang dikemukakan oleh beberapa ahli mengenai stres kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan pada lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor* (Priansa, 2011). Setiap kondisi pekerjaan bisa saja menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Menurut Robbins (2012), ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu

ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi perusahaan menurun pegawai akan mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi- inovasi baru dapat membuat beban bagi karyawan sehingga karyawan harus mempelajari teknologi yang ada. Selain itu, teknologi pun dapat menjadi ancaman bagi pegawai karena posisi mereka dapat digantikan oleh teknologi yang terbaru seperti mesin atau robot. Perubahan yang sangat cepat karena harus melakukan penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut dapat membuat pegawai mengalami ancaman terkena stres.

2. Faktor Organisasi

Faktor-faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres adalah:

a. Role Demands

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. Interpersonal Demands

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres. Hal ini akan berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. Organizational Structure

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu,

tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang terlalu berlebihan di dalam perusahaan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan sumber potensial dari stres.

d. Organizational Leadership

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan.

3. Faktor Individu

a. Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

b. Masalah ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

c. Karakteristik pribadi

Watak dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar

sesuai dengan watak dan kepribadian individu masing- masing.

2.1.3 Gejala Gejala Stres Kerja

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang akan terlihat gejalanya. Menurut Robbins (2012), gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu :

1. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologi adalah gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.1.4 Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2011), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan menjelaskan terdapat dua pendekatan stres kerja:

1. Pendekatan individu meliputi:
 - a. Meningkatkan keimanan
 - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
 - c. Melakukan kegiatan olah raga
 - d. Melakukan rekreasi
 - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 - c. Menyediakan sarana olah raga
 - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
 - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
 - f. Melakukan restrukturisasi tugas
 - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

Dari beberapa uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan bagi individu maupun bagi perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stress dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Sedangkan bagi perusahaan bukan saja hanya karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena adanya pengaruh terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Organisasi atau perusahaan baik yang berskala kecil, menengah, maupun besar, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan yang ada disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman serta memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sutrisno (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa definisi diatas dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang semakin optimal dan meningkat.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi krayawan guna mendapat keselamatan dan kelacaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua yaitu cahaya langsung dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Cahaya sangat membantu pegawai dalam mengerjakan tugas agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai teperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan

dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. tidak lebih dari 20 persen untuk kondisi panas dan 35 persen untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang

sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.3 Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam organisasi atau perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat suatu perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi menjadi dua yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan

perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena sangat penting.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. 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.

2.2.5 Dimensi Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Temperatur
 - c. Kebisingan
 - d. Tata letak
 - e. Keamanan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh setiap orang sebagai prestasi yang dicapainya sesuai dengan peranannya dalam organisasi atau perusahaan. Kinerja digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga merupakan sarana penentu untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kinerja berasal dari kata *performance*, pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Faktor utama yang berkaitan dengan tujuan organisasi adalah mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2014), kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Menurut Harsuko (2011) mengatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di lakukan oleh seorang karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik maka akan menimbulkan dampak yang positif terhadap produktivitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktivitas perusahaan yang harus di pertahankan agar dapat tercipta iklim organisasi kinerja karyawan yang baik.

2.3.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan sudah baik apa belum atau sudah bisa mencapai target perusahaan atau belum mencapai target maka perlu di lakukan penilaian kinerja karyawan yang di lakukan oleh perusahaan agar nantinya setelah di lakukan penilaian akan menghasilkan kinerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011), kegunaan penilaian kerja (kinerja) karyawan adalah:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaann yang diberikan.

2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
6. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
7. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.

8. Sebagai alat untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.
9. Sebagai dasar untuk memperbaiki uraian tugas (*job description*).

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2012), bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana seorang karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di perusahaan.

2.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik ataupun buruk dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut yang mengakibatkan kinerjanya baik atau bahkan buruk. Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa untuk mengukur sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil kerja dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kinerja atau kinerja diarahkan pada 6 (enam) aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yaitu:

1. Hasil kerja, merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas kerja yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan

yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3. Inisiatif merupakan tingkat kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan mereka menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.
5. Sikap meliputi tingkat semangat kerja dan sikap positif dalam melakukan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi.

2.3.4 Jenis Jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menurut Moehariono (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Operasional (*Operation Performance*), kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.
2. Kinerja Administratif (*Administratif Performance*), kinerja ini berkaitan dengan kinerja administratif organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
3. Kinerja Strategik (*Strategic Performance*), kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategik perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja

strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya. Dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaingnya.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis (2012), indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, efektivitas dan kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum, seperti kemampuan atau keahlian apa yang dimiliki seorang karyawan serta bagaimana seorang karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Septina N.A Togatorop (2020)	Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) kantor wilayah 1 Medan	Regresi linear berganda	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Noor' Aini Aslihah (2015)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
Nela , Bambang, Arik (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahmah (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Staff Keuangan Kota Makassar	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja staff keuangan Pemerintah Makassar.
Gaffar (2012)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa faktor stresor individu memiliki hubungan Yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien Variabel dimana faktor stresor individu bertanda positif, sedangkan faktor Stresor organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
Mayuli (2012)	Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Bengkalis)	Analisis Regresi Linear Berganda	stres berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen Politeknik Negeri Bengkalis. Artinya stres Bukan merupakan faktor- faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja dosen pada penelitian ini. Semakin tinggi stres maka akan

			semakin menurun kinerja, hanya saja besar pengaruhnya tidak signifikan.
Peni Tunjungsari (2011)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Analisis Regresi Linier Berganda	Hubungan stres kerja pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dengan kepuasan kerja adalah cukup kuat atau sedang. Dimana stres kerja memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sebesar dan sisanya sebesar dipengaruhi oleh factor faktor dari luar variabel stres kerja. Hal ini berarti stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dalam kondisi stres yang tidak terlalu tinggi sehingga masih dapat diantisipasi dengan melakukan pekerjaan yang lebih baik dan menyebabkan karyawan tetap merasa puas akan hasil pekerjaannya.
Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Bahwa lingkungan kerja pada PT. Pataya Raya Semarang mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan.

Sumber : Data diolah

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2009), mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

2.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

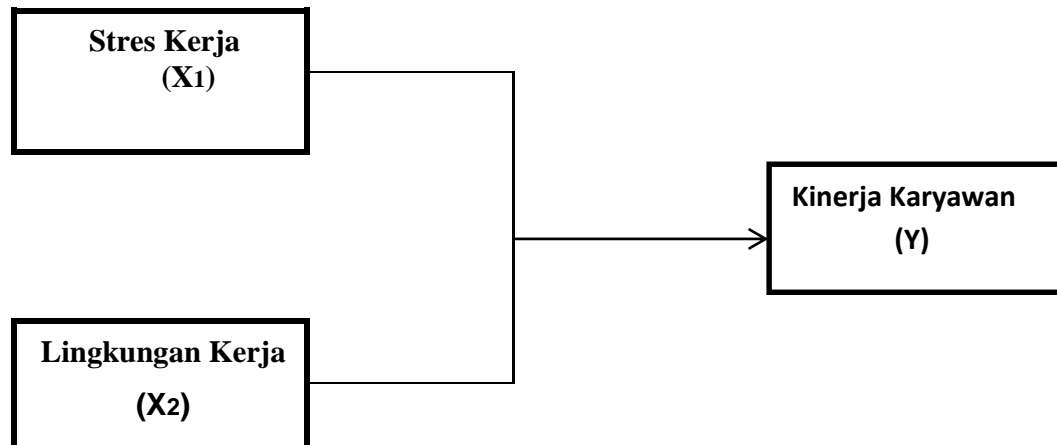
Moorhead (2013) menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stres kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja yang berpengaruh positif seperti motivasi pribadi,

acuan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja yang lebih baik, sedangkan stres kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja karyawan. Apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kinerja akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya stres, karyawan merasa perlu mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kualitas kerjanya dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan tekanan-tekanan yang diberikan kepada seorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan-tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Menurut Sedarmayanti (2011:76) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dalam upaya memperoleh hasil kerja yang maksimal.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, maka model kerangka konseptual yang digunakan adalah :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah penulis 2021

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, Sesuai dengan variabel variabel yang diteliti maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

H₃ : Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam Penelitian Asosiatif Kausal, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan. Penelitian ini dimulai dari April 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi

NO	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		April 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■															
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
3	Perbaikan ACC Proposal									■	■	■	■				
4	Seminar Proposal										■	■	■				
5	Pengolahan Data											■	■				
6	Penyusunan Skripsi												■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8	Meja Hijau																

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

3.1.2 Batasan Operasional

Batasan operasional dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen / variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen / variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

- a. Variabel Independen / variabel bebas (X) terdiri dari Stress Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2).
- b. Variabel Dependen / variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan kab. Humbang Hasundutan

3.1.3 Definisi Operasional

Definisi Operasional dari variabel-variabel yang diteliti adalah :

1. Variabel Bebas (X)

a. Stress Kerja (X1)

Stress kerja merupakan yang merupakan suatu kondisi berupa kelebihan tuntutan dan tekanan dari pimpinan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir yang dialami seorang Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya yang diberikan oleh atasannya dari Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan dan dapat menjadi alat ukur yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan mengembangkan potensi Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (x1)	Kondisi atau perasaan yang membuat pegawai menjadi tertekan dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya di kantor Pertanian kab. Humbang Hasundutan	1. Fisiologis	a. Gangguan kesehatan b. Sulit tidur	<i>Likert</i>
		2. Psikologis	a. Rasa jengkel b. Tidak focus c. Keresahan d. Mudah marah	
		3. Perilaku	a. Ketidakhadiran kerja b. Penundaan pekerjaan	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan di Kantor Pertanian kab. Humbang Hasundutan	1. Lingkungan fisik	a. Peralatan kantor b. Ruang kerja c. Suhu ruangan d. Aroma ruangan e. Kebersihan f. Pencahayaan	<i>Likert</i>
		2. Lingkungan non fisik	a. Hubungan antar karyawan b. Hubungan dengan atasan c. Rasa puas d. Rasa aman	
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya di Kantor Pertanian kab. Humbang hasundutan	1. Kualitas	a. Keterampilan b. Pengambilan keputusan c. Efektivitas	<i>Likert</i>
		2. Kuantitas	a. keterampilan b. pengambilan keputusan c. efektivitas	
		3. Ketepatan Waktu	a. Pemanfaatan b. Waktu c. Target pekerjaan	

Sumber : Data diolah

3.1.4 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, (Situmorang dan Muslich,2014:6).

Tabel 3.2
Skor Untuk Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Situmorang dan Muslich (2014:6)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014: 51) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kantor Pertanahan kab. Humbang Hasundutan yang berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Peneliti menggunakan teknik jenuh/sensus semua anggota populasi yaitu

sebanyak 30 orang pegawai negeri sipil yang diobservasi.

3.3. Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada responden.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber – sumber lain yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti dari Kantor Pertanahan kab. Humbang Hasundutan, jurnal, buku – buku pendukung, dan sebagainya.

3.4 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pegawai Kantor Pertanahan kab. Humbang Hasundutan.
2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan- pertanyaan untuk diisi oleh para responden.
3. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah, *annual report* dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Situmorang,2014:89). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS*, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut (Situmorang,2014:92) :

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,8$ maka reliabilitas sangat baik
- b) $0,7 < \textit{Cronbach's Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
- c) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$ maka tidak reliable

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Rangkuti (2014:70) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu statistik hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (generalisasi/infrensi). Pada penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi Stress Kerja dan Lingkungan Kerja yang dilakukan Kantor Pertanahan kab. Humbang Hasundutan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

3.5.2 Analisis Statistik

Penelitian ini penulis menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS*

untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y	: Kinerja
X ₁	: Stress Kerja
X ₂	: Lingkungan Kerja
α	: Koefisien
$\beta_{1,2}$: Konstanta
ε	: Standar eror

Model regresi linier berganda diatas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem data yang diambil. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas, yaitu:

a. Analisis Grafik

Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
3. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Selain melihat nilai grafik, untuk melihat apakah suatu data mempunyai distribusi normal dapat dilihat dari nilai $Z_{skewness}$. Berdasarkan uji *skewness* ini, maka suatu data dikatakan memiliki distribusi normal jika Z hitung lebih kecil dari Z tabel, (Erlina,2011:102). Dimana pada penelitian ini penulis menggunakan nilai Z tabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 1,96.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent* (Erlina,2011:103). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variabel Inflation Factor*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Menurut Syafrizal dan Muslich (2014:177) nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $>0,1$ atau nilai *VIF* < 10 , maka terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastissitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi

ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas, yaitu:

a. Analisis Grafik

Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

b. Analisis Statistik

Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Glesjer sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

4. Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Uji F adalah untuk melihat apakah variabel *independent* secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel *dependent*. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan dari variabel *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja).

Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b) H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

5. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari *independent* (Stress Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel *dependent* (Kinerja). Bentuk pengujiannya yaitu:

- a) $H_0 : \beta_i = 0$ (variabel *independent* “Stress Kerja dan Lingkungan Kerja” secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* “Kinerja”).
- b) $H_a : \beta_i \neq 0$ (variabel *independent* “Stress Kerja dan Lingkungan Kerja” secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* “Kinerja”).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- a) H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b) H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

6. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol)

sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil.

Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Badan Pertanahan Nasional (BPN) awalnya adalah Akademi Agraria yang didirikan di Yogyakarta pada tahun 1964, kemudian didirikan lagi di Semarang pada tahun 1964. Yang di Yogyakarta dengan jurusan Agraria, sedangkan yang di Semarang dengan jurusan Pendaftaran Tanah. Pada tahun 1966, diterbitkan status Akademi Agraria. sampai akhirnya pada tahun 1971, dibuka jurusan Tata Guna Tanah pada Akademi Agraria di Yogyakarta.

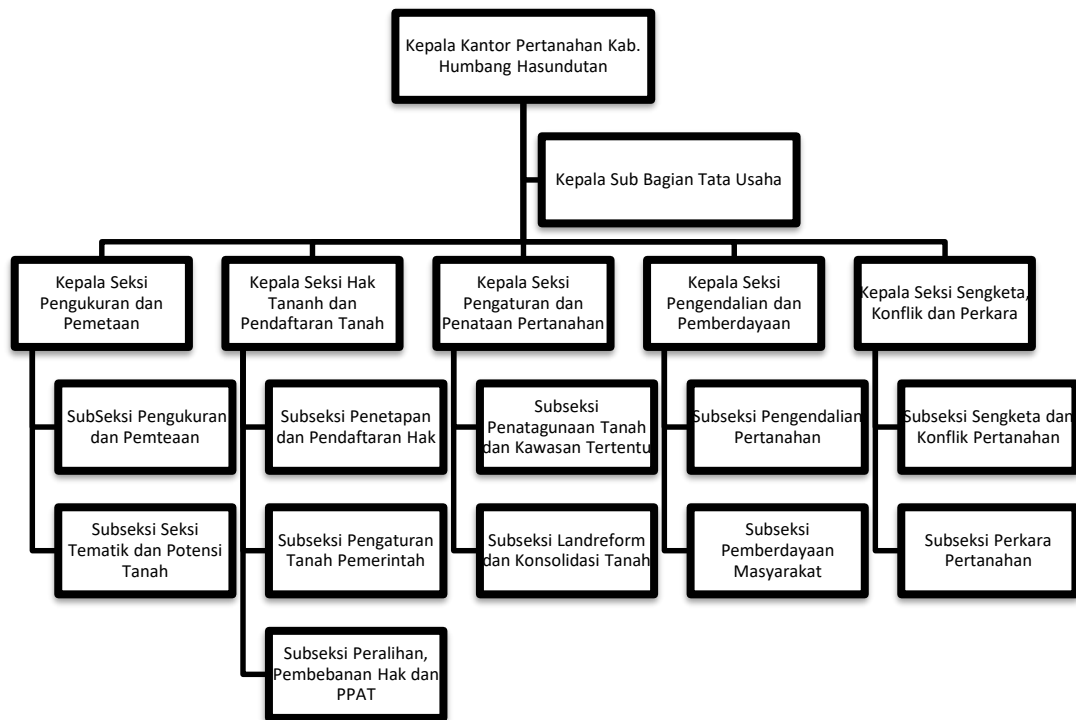
Tahun 1988 merupakan tonggak bersejarah karena saat itu terbit Keputusan Presiden Nomor 26 tahun 1988 tentang Badan Pertanahan Nasional. Sejalan dengan meningkatnya pembangunan nasional yang menjadi tema sentral proyek ekonomi-politik Orde Baru, kebutuhan akan tanah semakin meningkat. Persoalan yang dihadapi Direktorat Jendral Agraria bertambah berat dan rumit. Untuk mengatasi hal tersebut, status Direktorat Jendral Agraria ditingkatkan menjadi Lembaga Pemerintah Non Departemen dengan nama Badan Pertanahan Nasional. Dengan lahirnya keputusan Presiden Nomor 26 Tahun 1988 tersebut, Badan Pertanahan Nasional bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

4.1.1 Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kab. Humbang

Hasundutan

Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kab. Humbang Hasundutan memiliki Struktur Organisasi fungsional. Struktur organisasi fungsional adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dari pimpinan tertinggi dilimpahkan kepada kepala bagian yang mempunyai jabatan fungsional untuk dikerjakan

kepada parapelaksana yang mempunyai keahlian khusus.
Struktur Organisasi pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan
dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber : Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Deskripsi Tugas masing masing bagian yaitu :

1. Kepala Kantor

Kepala Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang memiliki tanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Jawa Tengah.

2. Sub Bagian Tata Usaha

Tugasnya: Memberikan pelayanan administrative kepada seluruh satuan

organisasi Kantor Pertanahan, serta menyiapkan bahan evaluasi kegiatan, penyusunan program dan peraturan perundang-undangan.

Fungsinya:

- a. Pengolahan data dan informasi.
- b. Penyusunan rencana program, dan anggaran serta laporan akuntabilitaskinerja pemerintah.
- c. Pelaksanaan urusan kepegawaian.
- d. Pelaksanaan urusan keuangan dan kepegawaian.
- e. Pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, sarana dan prasarana.
- f. Penyiapan bahan evaluasi kegiatan dan penyusunan program.
- g. Koordinasi pelayanan pertanahan.

3. Sub Bagian Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah

Tugasnya: Menyiapkan abhan dan melakukan penetapan hak dalam rangka pemberian, perpanjangan dan pembaruan hak tanah, pengadaan tanah, perijinan, pendataan dan penertipan bekas tanah hak; pendaftaran, peralihan, pembebanan hah atas tanah serta pembinaan pejabat pembuat akte tanah (PPAT).

Fungsinya:

- a. Pelaksanaan pengaturan dan penetapan di bidang hak tanah.
- b. Penyiapan rekomendasi pelepasan, penaksiran harga tukar-menukar, saran dan pertimbangan serta , melakukan kegiatan perijinan, saran dan pertimbangan usulan penetapan hak pengolahan.
- c. Penyiapan telaahan dan pelaksanaan pemberian rekomendasi perpanjangan jangka waktu pembayaran uang pemasukan dan atau pendaftaran hak.
- d. Mengatministrasikan atas tanah yang dikuasai dan atau milik Negara, daerah

bekerjasama dengan pemerintah, termasuk tanah badan hukum pertanahan.

e. Pendataan dan penertiban tanah bekas hak.

f. Pelaksanaan pendaftaran hak dan koputerisasi pelayanan pertanahan.

g. Pelaksanana penegasan dan pengakuan hak.

h. Pelaksanaan, pembebanan hak atas tanah dan pembinaan PPAT. Seksi Hak

Tanah dan Pendaftaran Tanah terdiri dari:

1) Subseksi Penetapan Hak Tanah

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pemeriksaan, saran dan pertimbangan mengenai penetapan hak milik, hak guna bangunan dan hak pakai, perpanjangan jangka waktu, pembaharuan hak, perijinan, peralihan hak atas tanah; penetapan dan atau rekomendasi perpanjangan jangka waktu pembayaran uang pemasukan dan pendaftaran hak tanah perorangan.

2) Subseksi Pengaturan Tanah Pemerintah

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pemeriksaan, saran dan pertimbangan mengenai penetapan hak milik, hak guna bangunan dan hak pakai, dan hak pengolahan bagi instansi pemerintahan, badan hukum pemerintahan, perpanjangan jangka waktu, pembaharuan hak, perijinan, peralihan hak atas tanah rekomendasi pelepasan dan tukar-menukar tanah pemerintah.

3) Subseksi Pendaftaran Hak

Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pendaftaran hak atas tanah; pengakuan dan penegasan konversi hak-hak lain, hak milik atas satuan rumah susun, tanah hak pengelola, tanah wakaf, data lainnya, data fisik bidang tanah, data komputerisasi pelayanan pertanahan serta memelihara daftar buku tanah serta daftar lainnya di bidang pendaftaran tanah.

4) Subseksi Peralihan, Pembebanan Hak dan Pejabat Pembuat Akta Tanah
Tugasnya: Menyiapkan pelaksanaan pendaftaran, peralihan, pembebanan hak atas tanah, pembebanan hak tanggungan, dan bimbingan PPAT serta sarana daftar isian dibidang pendaftaran tanah.

4. Seksi Pengaturan dan Penataan Tanah

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

Fungsinya:

- a. Penyusunan daerah bekas konflik, peruntukan, penggunaan dan pemeliharaan tanah, neraca penatagunaan tanah kabupaten/kota.
- b. Pemelihara basis data penatagunaan tanah kabupaten/kota.
- c. Pengusulan penetapan/penegasan tanah menjadi objek landreform.
- d. Penyediaan tanah untuk pembangunan.
- e. Pengolahan sumbangan tanah untuk pembangunan.
- f. Pengumpulan, pengolahan, penyajian dan dokumentasi data *landreform*. Seksi

Pengaturan dan Penataan tanah terdiri dari:

- 1) Subbagian Penatagunaan tanah dan kawasan tertentu

Tugasnya: Menyiapkan bahan penyusunan rencana persediaan, peruntukan, pemeliharaan, dan penggunaan tanah rencana penataan, kawasan, pelaksanaan koordinasi, monitoring dan evaluasi pemeliharaan tanah, perubahan penggunaan dan pemanfaatan tanah pada setiap fungsi kawasan penertiban penimbangan teknis, penangguhan tanah, penerbitan ijin perubahan penggunaan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah, penyesuain penggunaan dan pemanfaatan

tanah serta melaksanakan pengumpulan dan pengolahan dan pemeliharaan data tekstual.

2) Subseksi *Landreform* dan Konsolidasi Tanah

Tugasnya: Menyiapkan bahan usul penetapan/penegasan tanah menjadi obyek *landreform*, penguasaan tanah obyek *landreform*, pemberian ijin peralihan atas tanah dan ijin redistribusi tanah luasan tertentu, usulan penerbitan surat keputusan redistribusi tanah dan pengeluaran tanah dari *landreform*, monitoring dan evaluasi redistribusi tanah, ganti kerugi, pemanfaatan tanah bersama dan penertiban administrasi *landreform* serta fasilitas bantuan keuangan/permodalan, teknis dan pemasaran, usulan penegasan obyek penataan tanah bersama untuk peremajaan permukiman kumuh, daerah bencana dan daerah bekas konflik serta permukiman kembali penyediaan tanah dan pengelola sumbangan tanah untuk pembangaunan teknik dan metode, promosi dan sosialisasi, pengorganisasian dan pembimbingan masyarakat, kerja sama dan fasilitas, pengolahan basis data dan informasi monitoring dan evaluasi serta koordinasi dan pelaksanaan konsolidasi tanah.

5. Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan

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

Fungsinya:

- a. 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.
- b. Peningkatan partisipasi masyarakat marjinal, asistensi dan pembentukan

kelompok masyarakat, fasilitas dan peningkatan akses ke sumberproduktif.

- c. Pemanfaatan tanah terlantar dan tanaha kritis untuk pembangunan.
- d. Pengolahan basis data dan hak atas tanah, tanah Negara, tanah, terlantar, dan tanah kritis serta pemberdayaan masyarakat.
- e. Penyiapan usulan keputusan pembatalan dan penghentian hubungan hukum atastanah terlantar.

Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan terdiri dari:

1) Subseksi Pengendalian Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan pengolahan basis data, melakukan inventarisasi dan identifikasi, penyusunan saran tindak dan langkah menanganan serta menyiapkan bahan koordinasi usulan penertiban dan pendayagunaan dalam rangka penegakan hak dan kewajiban pemegang hak atas tanah, pemantauan, evaluasi, harmonisasi dan program pertanahan dan sector dalam pengolahan tanah Negara, penanganan tanah terlantar dan tanah kritis.

2) Subseksi pemberdayaan Masyarakat

Tugasnya: Menyiapkan bahan inventarisasi, asistensi, fasilitas dalam rangka penguatan penguasaan, dan pelaksanaan pembinaan partisipasi masyarakat, lembaga masyarakat, mitra kerja teknis dalam penolahan pertanahan, serta melakukan kerjasama pemberdayaan dengan pemerintah kabupaten/kota, lembaga keuangan dan dunia usaha, serta bimbingan dan pelaksanaan kerjasama pemberdayaan.

6. Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara

Tugasnya: Menyiapkan bahan dan melakukan kegiatan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan.

Fungsinya:

- a. Pengkajian masalah, sengketa dan konflik pertanahan.
- b. 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.
- c. Pengkoordinasian penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan.
- d. Pelaporan penanganan dan penyelesaian konflik, sengketa dan perkarapertanahan.

Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara terdiri dari:

1) Subseksi Sengketa dan Konflik Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan pengkajian hukum sosial, budaya, ekonomi dan politik terhadap sengketa dan konflik pertanahan, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang dan badan hukum dengan tanah, pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa melalui mediasi, fasilitas, koordinasi penanganan sengketa dan konflik.

2) Subseksi Perkara Pertanahan

Tugasnya: Menyiapkan penanganan dan penyelesaian perkara, koordinasi penanganan perkara, usulan rekomendasi pembatalan dan penghentian antar orang dan badan hukum dengan tanah sebagai pelaksanaan putusan lembaga peradilan.

7. Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan

Tugasnya: Mengkoordinasikan dan melaksanakan survey, pengukuran dan pemetaan bidang tanah dan pengukuran batas wilayah, pemetaan tematik dan

survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.

Fungsinya:

a. Pelaksanana kegiatan teknis survey, pengukuran dan pemetaan sebidang tanah.

Pengukuran batas wilayah, dan survey potensi tanah, pembinaan surveyor berlisensi.

b. Pelaksanaan dan pengukuran batas wilayah/kawasan.

c. Pelaksanaan pengukuran, pemetaan dan pembukuan bidang tanah.

d. Pelaksanaan, pengolahan, pemeliharaan, pengembangan peralatan teknik dan komputerisasi.

e. Pelaksanaan bimbingan teknik, surveyor berlisensi dan pejabat penilaian tanah.

Seksi Survei Pengukuran dan Pemetaan terdiri dari:

1) Subseksi Pengukuran dan Pemetaan

Tugasnya: Menyiapkan perapatan kerangka dasar orde 4, pemetaan batas bidang tanah dan pengukuran bidang tanah batas kawasan/wilayah, kerjasama teknis, surveyor berlisensi, pembinaan surveyor berlisensi dan memelihara peta pendaftaran, daftar tanah, peta bidang tanah, surat ukur, dan daftar lainnya dibidang pengukuran.

2) Subseksi Tematik dan Potensi Tanah

Tugasnya: Menyiapkan survey, pemetaan, pemeliharaan, pengembangan pemetaan tematik, survey potensi tanah, pemeliharaan peralatan teknis komputerisasi dan pembinaan pejabat penilai

4.1.2 Arti Lambang/Logo

Berikut adalah logo dari Badan Pertanahan Nasional yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 :



Gambar 4.2. Logo Badan Pertanahan Nasional
Sumber : Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan

Lambang Badan Pertanahan Nasional adalah bentuk suatu kesatuan gambar dan tulisan terdiri dari:

1. Gambar 4 (empat) butir padi melambangkan Kemakmuran dan kesejahteraan.

Memaknai atau melambangkan 4 (empat) tujuan Penataan Pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI yaitu kemakmuran, keadilan, kesejahteraan sosial dan keberlanjutan.



2. Gambar lingkaran bumi melambangkan sumber penghidupan manusia.

Melambangkan wadah atau area untuk berkarya bagi BPN RI yang berhubungan langsung dengan unsur-unsur yang ada didalam bumi yang meliputi tanah, air dan udara.



3. Gambar sumbu melambangkan poros keseimbangan. 3 (tiga) Garis Lintang dan 3 (tiga) Garis Bujur Memaknai atau melambangkan pasal 33 ayat 3 UUD 45 yang mendasari lahirnya Undang-undang Pokok Agraria (UUPA) nomor 5 tahun 1960.



4. Gambar 11(sebelas) bidang grafis bumi memaknai atau melambangkan 11 (Sebelas) agenda pertanahan yang akan dan telah dilakukan BPN RI. Bidang pada sisi sebelah kiri melambangkan bidang bumi yang berada diluar jangkauan wilayah kerja BPN RI.
5. Warna Coklat melambangkan bumi, alam raya dan cerminan dapat dipercaya dan teguh.
6. Warna Kuning Emas melambangkan kehangatan, pencerahan, intelektual dan kemakmuran.
7. Warna Abu-abu melambangkan kebijaksanaan, kedewasaan serta keseimbangan.

4.1.2 Visi dan Misi

A. Visi

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 Badan Pertanahan Nasional Kota Semarang 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 bermatabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, 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. Memperkuat lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

4.1.3 Gambar Lokasi



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, penganalisisan data, sehingga dapat diketahui gambaran umum dari objek yang diteliti (Sugiyono,2011:29). Data pimer dalam penelitian ini adalah informasi dari responden dan pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang dirumuskan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 31 butir pertanyaan yakni 12 butir pertanyaan untuk variabel Stres Kerja (X_1), 10 butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan 9 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan. Kuesioner berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1. Analisis deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH RESPONDEN (f)	PERSENTASE (%)
LAKI LAKI	15	50
PEREMPUAN	15	50
JUMLAH	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 15 orang responden (50%) berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang responden (50%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai perempuan dengan pegawai laki laki sama, agar pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dapat saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai laki-laki cenderung mampu menghadapi beban kerja yang lebih besar dibandingkan dengan pegawai perempuan, sedangkan pegawai perempuan cenderung lebih rapi, sabar dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai laki-laki yang membuat pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan dapat saling mendukung dan saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. Analisis deskriptif responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA RESPONDEN	JUMLAH RESPONDEN (f)	PERSENTASE (%)
20 – 30	18	60
31-40	6	20
41-50	2	6.7
51 – 60	4	13.3
JUMLAH	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Di Olah)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia adalah usia 22-30 tahun berjumlah 18 orang (60%), usia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (20%), usia 41-50 tahun berjumlah 2 orang (6.7%), dan usia 51-60 tahun berjumlah 4 orang (13.3%)

2. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karateristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah responden (f)	Persentase (%)
SLTA-SMA/ sederajat	0	0
Diploma	5	16.7
Sarjana	25	83.3
JUMLAH	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 0 orang responden (0%) berpendidikan SLTA/SMA sederajat, 5 orang responden (16.7%) berpendidikan Diploma, dan 25 orang responden (83.3%) berpendidikan Sarjana. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan terdapat lebih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjan (83.3%). Adapun jumlah perbandingan dari tingkat pendidikan pegawai disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja pada Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

3. Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karateristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (f)	Persentase (%)
1-5	16	53.3
6-10	8	26.7
11-15	6	20
Jumlah	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja nya adalah 16 orang responden (53.3%) telah bekerja selama 1-5 tahun, 8 orang responden (26.7%) telah bekerja 6-10 tahun dan 6 orang responden (20%) yang bekerja 11-15 tahun.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan telah bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah karyawan 16 orang, hal ini terjadi karena Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan lebih untuk memiliki pegawai yang memiliki pengalaman bekerja.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Secara deskriptif persentase hasil penelitian setiap dimensi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan adalah sebagai berikut :

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Tabel 4.5

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja

Pertanyaan	STS 1		TS 2		KS 3		S 4		SS 5		Total	Total
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%
x11	9	30	15	50	5	16.7	1	3.3	0	0	30	100
x12	9	30	15	50	5	16.7	1	3.3	0	0	30	100
x13	4	13.3	19	63.3	7	23.3	0	0	0	0	30	100
x14	0	0	8	26.7	17	56.7	4	13.3	1	3.3	30	100
x15	8	26.7	15	50	5	16.7	2	6.7	0	0	30	100
x16	3	10	6	20	14	46.7	5	16.7	2	6.7	30	100
x17	9	30	17	56.7	3	10	1	3.3	0	0	30	100
x18	8	26.7	17	56.7	5	16.7	0	0	0	0	30	100
x19	5	16.7	19	63.3	4	13.3	2	6.7	0	0	30	100
x110	0	0	8	26.7	16	53.3	4	13.3	2	6.7	30	100
x111	9	30	15	50	4	13.3	2	6.7	0	0	30	100
x112	4	13.3	7	23.3	13	43.3	4	13.3	2	6.7	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021(Data Diolah)

1. Pada pernyataan pertama, "Belakangan ini saya tidak mengalami gangguan kesehatan" sebanyak 3.3% responden menyatakan setuju, 16.7% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden menyatakan tidak setuju, dan 30% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan sebagian karyawan mengalami gangguan kesehatan seperti demam, pusing yang

diakibatkan oleh kondisi fisik karyawan yang terganggu karena menghadapi beban kerja yang tinggi.

2. Pada pernyataan kedua, “Belakangan ini, saya tidak sering mengalami sakit kepala berlebihan.”, sebanyak 3.3% responden menyatakan setuju, 16.7% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden menyatakan tidak setuju, dan 30% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami sakit kepala, dikarenakan adanya tekanan dari pemohon dalam memproses berkas yang bersangkutan.
3. Pada pernyataan ketiga, “Saya tidak merasa jam tidur saya kurang dari jadwal tidur sebelumnya.”, sebanyak 23.3% responden menyatakan kurang setuju, 63.3% responden menyatakan tidak setuju, dan 13.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami jam tidur yang kurang akibat adanya pekerjaan yang belum terselesaikan.
4. Pada pernyataan keempat, “Saya tidak mengalami susah tidur jika saya menghadapi masalah didalam pekerjaan.”, sebanyak 3.3% responden menyatakan sangat setuju, 13.3% responden menyatakan setuju, 56.7% responden menyatakan kurang setuju, dan 26,7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami permasalahan di kantor yang mengakibatkan karyawan susah tidur.
5. Pada pernyataan kelima, “Saya merasa tidak terbebani dengan pekerjaan yang harus segera selesai.”, sebanyak 6.7% responden menyatakan setuju, 16.7% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden menyatakan tidak setuju, 26.7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang berat dan pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan dengan jangka waktu relatif singkat.

6. Pada pernyataan keenam, “Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan”, sebanyak 6.7% responden menyatakan sangat setuju, 16,7% responden menyatakan setuju, 46.7% responden menyatakan kurang setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami susah fokus terhadap pekerjaan karena waktu pekerjaan yang kurang produktif, yang mengakibatkan bekurangnya jam tidur dan kondisi fisik yang tidak fit.
7. Pada pernyataan ketujuh, “Saya tidak merasa gelisah karena harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.” sebanyak 3.3% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan kurang setuju, 56.7% responden menyatakan tidak setuju, dan 30% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami gelisah dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat.
8. Pada pernyataan kedelapan, “Saya tidak merasa gelisah jika pekerjaan tersebut tidak saya mengerti.”, sebanyak 16.7% responden menyatakan kurang setuju, 56.7% responden menyatakan tidak setuju dan 26.7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan terbebani karena tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan.

9. Pada pernyataan kesembilan, “Saya tidak merasakan marah apabila beban kerja tambahan diberikan kepada saya.”, sebanyak 6.7% responden menyatakan setuju, 13.3% responden menyatakan kurang setuju, 63.3% responden menyatakan tidak setuju dan 16.7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak dapat mengontrol emosi yang diakibatkan oleh beban kerja tambahan yang diberikan secara mendadak.
10. Pada pernyataan kesepuluh, “Saya tidak mengajukan cuti selama kurun waktu sebulan dengan alasan apapun.”, sebanyak sebanyak 6.7% responden menyatakan sangat setuju, 13.3% responden menyatakan setuju, 53.3% responden menyatakan kurang setuju, dan 26.7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setiap bulan ada pegawai yang cuti di dalam perusahaan.
11. Pada pernyataan kesebelas, “Pekerjaan yang berat tidak menghalangi saya untuk hadir dalam bekerja.”, sebanyak 6.77% responden menyatakan setuju, 13.3% responden menyatakan kurang setuju, 50% responden menyatakan tidak setuju dan 30% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang bergairah untuk hadir dalam bekerja yang diakibatkan beban pekerjaan yang berat.
12. Pada pernyataan kedua belas, “Beban kerja yang berlebihan tidak membuat saya menunda pekerjaan.”, sebanyak sebanyak 6.7% responden menyatakan sangat setuju, 13.3% responden menyatakan setuju, 43.3% responden menyatakan kurang setuju, 23.3% responden menyatakan tidak setuju dan 13.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian karyawan menunda pekerjaan yang diakibatkan beban pekerjaan yang berat sehingga karyawan merasa stress dan jenuh terhadap pekerjaannya.

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	Total
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
x21	0	0	3	10	4	13.3	19	63.3	4	13.3	30	100
x22	1	3.3	2	6.7	9	30	14	46.7	4	13.3	30	100
x23	3	10	2	6.7	5	16.7	14	46.7	6	20	30	100
x24	1	3.3	5	16.7	3	10	17	56.7	4	13.3	30	100
x25	0	0	1	3.3	13	43.3	12	40	4	13.3	30	100
x26	0	0	3	10	9	30	14	46.7	4	13.3	30	100
x27	4	13.3	2	6.7	5	16.7	13	43.3	6	20	30	100
x28	0	0	2	6.7	11	36.7	12	40	5	16.7	30	100
x29	1	3.3	1	3.3	10	33.3	14	46.7	4	13.3	30	100
x210	0	0	4	13.3	8	26.7	14	46.7	4	13.3	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

1. Pada pernyataan pertama, “Peralatan kantor yang disediakan perusahaan mendukung saya dalam bekerja.”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 63.3% responden menyatakan setuju, dan 13.3% responden menyatakan kurang setuju, dan 10% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah puas terhadap peralatan kantor yang disediakan perusahaan dan dapat mendukung para karyawan dalam bekerja.
- 2) Pada pernyataan kedua, “Penataan ruang kerja saya rapi”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 46.7% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan kurang setuju, 6.7% responden menyatakan tidak setuju, dan 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah merasa puas terhadap penataan

ruang kerja sehingga menciptakan rasa nyaman dan aman.

- 3) Pada pernyataan ketiga, “Suhu udara diruangan kerja terasa nyaman”, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 46.7% menyatakan setuju, 16.7% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6.7% responden menyatakan tidak setuju, 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah merasa puas dengan suhu ruangan kerja yang sejuk sehingga membantu mereka berkonsentrasi terhadap pekerjaan.
- 4) Pada pernyataan keempat, “Aroma ruangan saya membuat konsentrasi saya dalam bekerja”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 56.7% responden menyatakan setuju, 10% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 16.7% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai mampu berkonsentrasi dengan kondisi ruangan kerja sekarang ini.
- 5) Pada pernyataan kelima, “Kebersihan ruangan kerja saya selalu terjaga”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, dan 43.3% responden menyatakan kurang setuju, dan sebanyak 3.3% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa ruang kerja yang mereka gunakan sekarang ini sudah bersih.
- 6) Pada pernyataan keenam, “Pencahayaannya diruangan saya tidak membuat saya terganggu”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 46.7% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan kurang setuju, dan

10% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyatakan kondisi pencahayaan ruang kerja sudah baik dan mampu berkonsentrasi mereka dalam melakukan pekerjaan.

- 7) Pada pernyataan ketujuh, “Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan” sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 43.3% responden menyatakan setuju, 16.7% responden menyatakan kurang setuju, 6.7% responden menyatakan tidak setuju, dan 13.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya.
- 8) Pada pernyataan kedelapan, “Saya tidak merasa kesal apabila terjadi perbedaan pendapat dengan atasan”, sebanyak 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju 36.7% responden menyatakan kurang setuju, dan 6.7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki sifat yang dewasa dalam berargumentasi dengan atasan.
- 9) Pada pernyataan kesembilan, “Saya mendapat pengakuan atas prestasi kerja dari atasan” sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju, 46.7% responden menyatakan setuju, 33.3% responden menyatakan kurang setuju, 3.3% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,3% responden menyatakan sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang telah dicapai.
- 10) Pada pernyataan kesepuluh, “Rekan kerja saya saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi.”, sebanyak 13.3% responden menyatakan sangat setuju,

46.7% responden menyatakan setuju, 26.7% responden menyatakan kurang setuju dan 13.3% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kedekatan hubungan pada sebagian karyawan dengan sesama karyawan ataupun terhadap atasan sehingga permasalahan kerja dapat diatasi secara bersama sama.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Total	Total
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
y11	0	0	5	16.7	12	40	11	36.7	2	6.6	30	100
y12	0	0	1	3.4	3	10	13	43.3	13	43.3	30	100
y13	0	0	1	3.4	3	10	16	53.3	10	33.3	30	100
y14	1	3.3	4	13.3	8	26.7	11	36.7	6	20	30	100
y15	1	3.3	6	20	13	43.3	6	20	4	13.4	30	100
y16	0	0	5	16.7	13	43.3	7	23.3	5	16.7	30	100
y17	0	0	1	3.3	6	20	15	50	8	26.7	30	100
y18	0	0	1	3.3	3	10	18	60	8	26.7	30	100
y19	1	3.3	2	6.7	7	23.3	14	46.7	6	20	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

- 1) Pada pernyataan pertama, "Saya memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim", sebanyak 6.6% responden menyatakan sangat setuju, 36.7% responden menyatakan setuju, 40% responden menyatakan kurang setuju, dan 16.7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Pada pernyataan kedua, "Saya dapat menentukan langkah yang tepat dalam pekerjaan yang rumit.", sebanyak 43.3% responden menyatakan sangat setuju, 43.3% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan kurang setuju, 3.4% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian karyawan memiliki kemampuan manajemen yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Pada pernyataan ketiga, “Hasil kerja saya tidak pernah ditolak oleh atasan saya.”, sebanyak 33.3% responden menyatakan sangat setuju, 53.3% menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan kurang setuju, dan 3,4% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
- 4) Pada pernyataan keempat, “Karyawanselalu tepat waktudan cepat dalam melayanipelanggan seperti memberijawaban atas berbagai macam bentuk pengaduan”, sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 36.7% responden menyatakan setuju, 26.7% responden menyatakan kurang setuju, 13.3% responden menyatakan tidak setuju, 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu melayani proses berkas nasabah dengan tepat waktu.
- 5) Pada pernyataan kelima, “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.”, sebanyak 13.4% responden menyatakan sangat setuju, 20% responden menyatakan setuju, 43.3% responden menyatakan kurang setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju, 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu bertanggung jawab dengan pekerjaan atau target yang diberikan perusahaan kepada para karyawan.
- 6) Pada pernyataan keenam, “Saya berusaha bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu kerja yang tersedia”, sebanyak 16.7% responden

menyatakan sangat setuju, 23.3% responden menyatakan setuju, 43.3% responden menyatakan kurang setuju, dan 16.7% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu memajemen pekerjaan dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien.

- 7) Pada pernyataan ketujuh, “Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan” sebanyak 26.7% responden menyatakan sangat setuju, 50% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan kurang setuju, 3.3% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan menaati atau disiplin terhadap batas waktu pekerjaan yang diberikan.
- 8) Pada pernyataan kedelapan, “Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan”, sebanyak 26.7% responden menyatakan sangat setuju, 60% responden menyatakan setuju, dan 10% responden menyatakan kurangsetuju, dan 3.3% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda pekerjaan lain.
- 9) Pada pernyataan kesembilan, “Selama ini pelaksanaan pekerjaan saya telah memenuhi target yang ditetapkan oleh pimpinan.” sebanyak 20% responden menyatakan sangat setuju, 46.7% responden menyatakan setuju, dan 23.3% responden menyatakan kurang setuju, 6.7% responden menyatakan tidak setuju, 3.3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan sebagian karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh pimpinan.

4.3 Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Diketahui bahwa nilai r-tabel untuk data berjumlah 30, maka nilai $df (n-2) = 30-2 = 28$ dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,3809, nilai dibawah tabel ini berasal dari hasil SPSS diatas. Dikatakan valid jika r-hitung > r-tabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Item	Rtabel	Rhitung	Keterangan
x1.1	0,3809	.447	Valid
x1.2	0,3809	.606	Valid
x1.3	0,3809	.455	Valid
x1.4	0,3809	.425	Valid
x1.5	0,3809	.557	Valid
x1.6	0,3809	.430	Valid
x1.7	0,3809	.399	Valid
x1.8	0,3809	.513	Valid
x1.9	0,3809	.442	Valid
x1.10	0,3809	.433	Valid
x1.11	0,3809	.452	Valid
x1.12	0,3809	.615	Valid
x2.1	0,3809	.755	Valid
x2.2	0,3809	.494	Valid
x2.3	0,3809	.466	Valid
x2.4	0,3809	.469	Valid
x2.5	0,3809	.460	Valid
x2.6	0,3809	.503	Valid
x2.7	0,3809	.654	Valid
x2.8	0,3809	.460	Valid
x2.9	0,3809	.672	Valid
x2.10	0,3809	.853	Valid
y.1	0,3809	.660	Valid
y.2	0,3809	.738	Valid
y.3	0,3809	.713	Valid
y.4	0,3809	.660	Valid
y.5	0,3809	.684	Valid
y.6	0,3809	.711	Valid
y.7	0,3809	.659	Valid
y.8	0,3809	.812	Valid
y.9	0,3809	.798	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

2 Realibilitas

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 maka akan semakin baik. Secara umum, keandalan kurang dari 0,6 dianggap buruk, keandalan dalam kisaran 0,6 hingga 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 adalah baik. Berikut ini merupakan tabel nilai *cronbach's alpha* masing-masing instrument.

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Item	<i>cronbach's alpha</i> 1	Keterangan
x1.1	0.680	Reliabel
x1.2	0.653	Reliabel
x1.3	0.676	Reliabel
x1.4	0.682	Reliabel
x1.5	0.662	Reliabel
x1.6	0.696	Reliabel
x1.7	0.685	Reliabel
x1.8	0.668	Reliabel
x1.9	0.680	Reliabel
x1.10	0.684	Reliabel
x1.11	0.681	Reliabel
x1.12	0.656	Reliabel
x2.1	0.721	Reliabel
x2.2	0.759	Reliabel
x2.3	0.777	Reliabel
x2.4	0.767	Reliabel
x2.5	0.760	Reliabel
x2.6	0.756	Reliabel
x2.7	0.743	Reliabel
x2.8	0.761	Reliabel
x2.9	0.732	Reliabel
x2.10	0.701	Reliabel
y.1	0.864	Reliabel
y.2	0.857	Reliabel
y.3	0.859	Reliabel
y.4	0.870	Reliabel
y.5	0.866	Reliabel
y.6	0.861	Reliabel
y.7	0.864	Reliabel
y.8	0.851	Reliabel
y.9	0.850	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada regresi liner berganda. Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka jika nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas, nilai signifikan 5% artinya variabel *residual* berdistribusi normal (Situmorang dan Lufti, 2012:100)

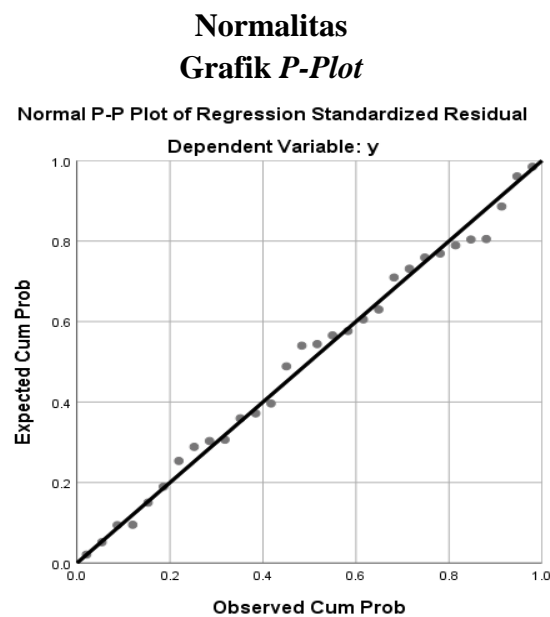
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.87759510
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.075
Test Statistic		.086
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 Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan hasil normalitas diatas, diketahui bahwa nilai *Asy,p Sig* sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga tidak terjadi masalah normalitas pada penelitian ini.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Grafik *P-Plot*



Berdasarkan gambar grafik, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.450	5.485		.629	.535
	x1	.097	.119	.156	.811	.425
	x2	-.062	.102	-.117	-.606	.549

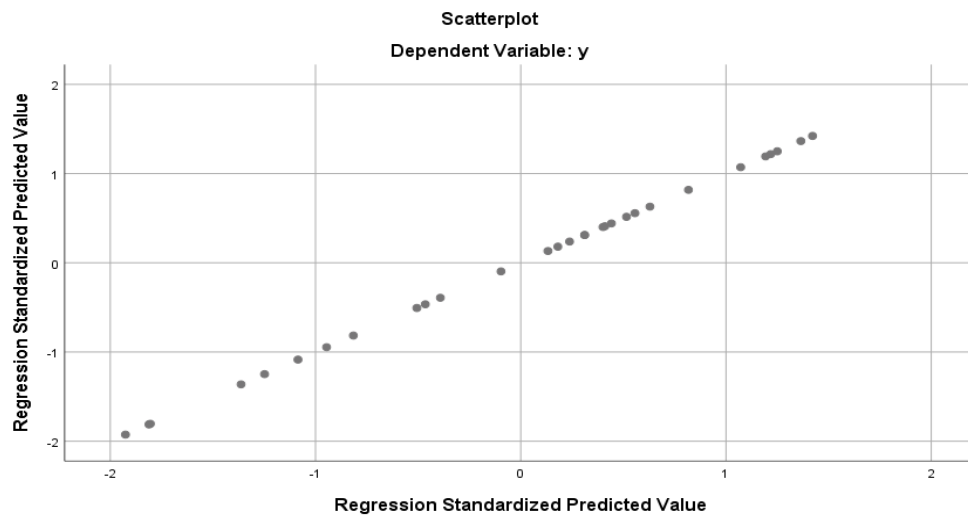
a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan Tabel diatas dengan menggunakan uji heterokedastisitas, maka didapatkan nilai probabilitas untuk kesemua variabel penelitian berada

diatas 0,5, Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dikarenakan nilai Sig > 0,05.

Gambar 4.6
Hasil Uji Heterokedastisitas
Scatter Plot



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Gambar grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak mempunyai pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan telah memenuhi persyaratan sebagai model regresi linear berganda.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	42.529	9.419		4.515	.000		
x1	-.535	.205	-.445	2.615	.014	.952	1.051
x2	.163	.176	.158	3.928	.362	.952	1.051

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat bahwa pada Tabel diatas, pada kolom *Centered VIF*. Nilai VIF dari semua variabel tidak ada yang lebih dari 5 atau 10 (terdapat literature yang mengatakan tidak lebih dari 10) maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada semua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.504 ^a	.254	.199	5.05502	2.516
a. Predictors: (Constant), x2, x1					
b. Dependent Variable: y					

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (dw) adalah sebesar 2,516. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel durbit Watson pada signifikansi 5% (0,05) dengan rumus (k;n). adapun jumlah variabel independen adalah 2, sementara jumlah sampel N= 30. Maka ditemukan nilai dL sebesar 1,352 dan nilai dU sebesar 1,489.

Nilai Durbin-Watson (dw) sebesar 2,516 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1,489 dan kurang dari (4-Du) $4-1,489 = 2,511$. Maka sebagaimana dasar pengambilan dasar pengambilan dalam uji durbin Watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Sehingga penelitian di atas dapat dilanjutkan.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	42.529	9.419		4.515	.000
	x1	-.535	.205	-.445	2.615	.014
	x2	.163	.176	.158	3.928	.362

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Hasil persamaan dari Tabel diatas :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 42,529 - 0,535 X_1 + 0,163X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = *Error term*

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 42,529 mengindikasikan bahwa jika variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai adalah nol maka Kinerja Pegawai adalah sebesar konstanta 42,529%.
2. Nilai koefisien Stres Kerja sebesar -0,535 maka mengindikasikan bahwa penurunan Stres Kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai sebesar -0,535% dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,163 maka mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja dalam satu satuan angka akan mengakibatkan Peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,163% dengan asumsi variabel lain konstan.

1. Uji F (*F-Test*) Uji Simultan

Hasil pengolahan data SPSS pada uji F untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat serta untuk menguji apakah model yang digunakan sudah *fix* atau tidak.

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.430	2	117.715	4.607	.019 ^b
	Residual	689.937	27	25.553		
	Total	925.367	29			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Hasil pengolahan data pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan pada 0,019 (sig 0,019 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix*. maka hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.199	5.05502
a. Predictors: (Constant), x2, x1				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dari tampilan *output* SPSS pada tabel di atas besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,254, Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel X1 dan X2 sebesar 25,4%, sedangkan sisanya sebesar 74,6% (100-25,4) ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

Pengambilan keputusan penolakan atau penerimaan hipotesis dengan jumlah data 30 dan dengan tingkat signifikansi 5% dengan rumus $df (n-k-1)$ maka $(30-2-1 = 27)$ sehingga terpilih nilai t-tabel pada data 27. Sehingga nilai t-tabel sebesar 1.7033 didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Berdasarkan perbandingan nilai *thitung* dan *ttabel* dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh).
- 2) Jika $thitung > ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) terhadap (Y), dikarenakan nilai t-hitung $>$ t-table ($2,615 > 1,7033$). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel X1 (Stres Kerja) terhadap Kinerja (Y), atau Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), dikarenakan nilai t-hitung $<$ t-table ($3,928 < 1,7703$). Sehingga terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y), atau dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

3. Pengaruh Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh Fhitung $4.607 > 2.57$ dan signifikan $0,019$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Stress kerja dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Humbang Hasundutan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel stres kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Humbang Hasundutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel Stres Kerja Diharapkan kepada responden yang merupakan pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan untuk dapat meningkatkan profesionalitas dalam bekerja seperti membedakan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan, manajemen waktu dengan baik, meningkatkan kompetensi yakni skill, pengetahuan dan sikap agar pegawai memiliki modal yang baik

untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik Kepada pimpinan perusahaan juga diharapkan untuk meningkatkan kepedulian terhadap pegawainya seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan beban pekerjaan yang sama rata terhadap pegawainya dan sesuai dengan tupoksi yang dimiliki, memberikan kompensasi yang sesuai sehingga stress terhadap pekerjaan yang dialami oleh pegawai dapat diturunkan sehingga pegawai dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaannya dan diharapkan kinerja setiap pegawai akan meningkat.

2. Variabel Lingkungan Kerja Diharapkan kepada pihak lembaga untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik yang dapat membantu segala aktifitas para pekerjaannya seperti suasana kerja yang bersih dan nyaman, pengadaan alat-alat kantor yang diperbaharui dalam setiap periode tertentu, hubungan antar pegawai dan hubungan pegawai terhadap atasan yang terjalin dengan baik sehingga diharapkan dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja yang baik akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Kepada pegawai Kantor Pertanahan Kab. Humbang Hasundutan diharapkan untuk dapat menjaga kebersihan dan ketertiban lingkungan pekerjaan seperti membuang sampah pada tempatnya dan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur kinerja pegawai sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya memperhatikan variabel tersebut dengan menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, kompensasi dan variabel lainnya yang juga relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. (2012). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Selemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moorhead, dkk. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Priansa, S. &. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teorike Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins & Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, Syahyunan, 2014. *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Penerbit USU Press, Medan.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2014. Jakarta: Pranada MediaGroup.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana PradanaMedia.
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management tour guidelines to tourism satisfaction in North Sumatera-Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.

Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.

Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.