**DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis)**

**Oleh :**

**Zaki Zukhruf, Enas, Aini Kusniawati**

 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

Penelitian ini berangkat dari rumusan masalah penelitian yakni; Apakah kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Ciamis? Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Ciamis? Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pertanahan di Kabupaten Ciamis? Apakah dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan di Kabupaten Ciamis?

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan hipotesis kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian terdiri dari 81 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang selanjutnya diolah pada program SPSS. Dari hasil analisis data penelitian disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika gaya kepemimpinan kepada pegawai baik, maka kinerja pegawai akan baik pula. Adapun indikator terkecil dalam hal menangani masalah atau konflik dalam tim. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan baik. Indikator terkecil terdapat pada hubungan kerjasama antar rekan kerja. (3) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika komunikasi kepada pegawai baik, maka kinerja pegawai akan baik pula. (4) Hasil perhitungan menggunakan program SPSS juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai diantara variabel independen lainnya.

**Kata Kunci :** kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja*.*

1. **PENDAHULUAN**

Pencapaian sasaran organisasi adalah perhatian utama dalam pembentukan organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun organisasi publik. Sebuah organisasi akan berhasil meraih tujuan jika individu yang bekerja di bidang tersebut dapat menjalankan tugas dengan baik dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang atau keahlian masing-masing.

Mencapai tujuan organisasi adalah inti dari pendirian sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun organisasi publik. Sebuah organisasi akan berhasil mencapai tujuannya jika para individu yang bekerja di bidang tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab sesuai dengan keahlian masing-masing.

Belakangan ini, istilah kinerja sering digunakan dalam konteks mendorong kesuksesan organisasi atau pengelolaan sumber daya manusia. Saat ini, organisasi harus menghadapi tantangan dan persaingan yang sangat tinggi; di era kompetisi pasar global, perkembangan teknologi informasi, serta tuntutan pelanggan atau pengguna jasa yang semakin ketat. Kinerja dianggap selalu menjadi topik penting dalam organisasi, karena apapun bentuk organisasi, kinerja adalah pertanyaan mendasar mengenai efektivitas atau keberhasilan organisasi.

Agar dapat mencapai pelayanan yang maksimal, kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sangat berperan penting. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada pelayanan yang baik juga. Mengingat pentingnya peran kinerja, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memperhatikan aspek kepemimpinan dan suasana kerja. Menurut Timpe (1992:31), kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kinerja, seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, atasan atau bawahan, sarana kerja, serta atmosfer organisasi. Agar karyawan dalam suatu organisasi dapat berfungsi secara efisien dan efektif, kepemimpinan memiliki peran krusial untuk mempengaruhi dan mendorong anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis sebagai lembaga yang bertanggung jawab memberikan layanan kepada masyarakat di sektor pertanahan, pada dasarnya sangat vital bagi masyarakat. Dalam hal pelayanan pertanahan, seharusnya memiliki staf yang terampil dan profesional serta menunjukkan kinerja yang memuaskan. Hasil penjajagan awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih di bawah standar, hal ini terlihat dari beberapa tanda sebagai berikut.

Faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah Gaya Kepemimpinan. Menurut Muhammad Busro (2018:226), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan dikenali oleh orang lain saat berusaha mempengaruhi tindakan orang lain. Setiap perusahaan memerlukan manajemen yang efektif untuk mencapai tujuannya, dan ini berkaitan dengan usaha mencapai sasaran perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang krusial dalam perusahaan karena akan fokus pada kepentingan bersama, yaitu kepentingan karyawan serta perusahaan. Kepemimpinan adalah faktor krusial yang dapat memengaruhi dan membimbing karyawan serta melindungi dan memberikan perhatian kepada mereka. Jika gaya kepemimpinan buruk, maka hubungan dengan karyawan menjadi kurang akrab, tidak dapat menghargai karyawan, dan komunikasi mengenai tugas serta kewajiban karyawan dengan atasan menjadi minim.

Pra survey adalah tahap untuk mengungkap permasalahan yang berkenaan dengan pertanyaan bertujuan utuk mengumpulkan informasi tentang variabel yang diteliti (Sudjana & Ibrahim, 2014). Dengan teori menurut (Nahartyo, 2013) setiap item pertanyaan diperlukan minimal 10 sampel, maka syarat minimal sampel penelitian pada pra survey adalah sebanyak 10 responden. Tidak ada aturan baku mengenai jumlah ideal responden untuk prakuisioner, tetapi umumnya berkisar antara 10 hingga 30 responden sudah cukup untuk mengidentifikasi sebagian besar masalah potensial dalam kuesioner.

Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis peneliti mengambil prakuesioner sejumlah 20 responden, jumlah tersebut sudah mewakili karakteristik populasi target penelitian utama. Penggunaan pra-kuesioner dengan jumlah responden yang lebih sedikit dari total responden yang direncanakan bertujuan untuk menguji kejelasan, validitas, dan reliabilitas instrumen penelitian (dalam hal ini, kuesioner) sebelum digunakan pada sampel yang sebenarnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan di Kantor Pertanahanan Kabupaten Ciamis adalah pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey**

**Kepemimpinan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis**



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui responden paling banyak menyatakan “tidak” pada pernyataan nomor 2. Menunjukkan bahwa pimpinan belum berupaya untuk mengembangkan potensi dan keterampilan anggota tim. Kepemimpinan tidak maksimal dalam hal mengembangkan potensi dan keterampilan anggota tim untuk bekerja dikarenakan kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap kinerja karyawannya sehingga tidak terkontrol oleh pimpinan. Keselarasan dalam menerapkan perilaku sebagai pemimpin berkaitan dengan kondisi tersebut didukung oleh karakter karyawan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut akan sangat memengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan. Faktor utama yang memengaruhi pengembangan kemampuan dan keterampilan anggota tim adalah karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan tidak sesuai dengan para karyawan. Memberikan pengarahan dan motivasi dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan tugas karyawan dalam mencapai target kerja organisasi. Namun, dalam praktiknya, pimpinan saat ini kurang memberikan arahan dan dorongan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai fungsinya.

Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan belum sesuai dengan keinginan pegawai. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dapat lebih baik.

Tanggung jawab pemimpin dalam mengoptimalkan potensi pegawai sangat krusial untuk meningkatkan kinerja mereka. Bisa dikatakan, kualitas gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam kesuksesan organisasi/instansi dalam mencapai tujuan. Untuk mengembangkan potensi dan keterampilan karyawan, dapat dilakukan melalui pelatihan, memberikan kesempatan belajar, serta memberikan umpan balik.

Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan potensi karyawan sangat diperlukan, tetapi suasana kerja yang baik juga memiliki peranan penting. Di samping kepemimpinan, suasana kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk berperform dengan maksimal. Menurut Alex S. Nitisemito (2001:190), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi individu dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, seperti kebersihan ruangan, ruang gerak, pencahayaan, ventilasi atau sirkulasi udara, serta alat keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkungan kerja meliputi interaksi antar pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik di mana pegawai bertugas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra Survey**

**Lingkungan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis**



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui mengenai pernyataan Lingkungan Kerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan “tidak” pada pernyataan nomor 3. Bahwa lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dalam hal pengadaan sarana dan prasarana kantor belum memadai. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya kinerja pegawai dikarenakan peralatan yang digunakan untuk kerja tidak dapat berjalan sesuai fungsinya, yang akhirnya akan menghambat proses kerja dan membuat para pegawai tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

Solusi dari peneliti mengenai hal tersebut pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, untuk mengatasi kekurangan sarana dan prasarana dapat dilakukan melalui beberapa cara, yaitu dengan perencanaan yang cermat, pengadaan yang efisien, pemeliharaan yang rutin, dan penggunaan yang tepat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan komunikasi di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey**

**Komunikasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis**



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan komunikasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan “tidak” pada pernyataan nomor 5. Dalam hal ini pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis tidak dapat menyampaikan ide, saran, dan informasi kepada atasan.

Terdapatnya perasaan “kecenderungan karyawan untuk menyimpan perasaan dan pikirannya, serta perasaan bahwa atasan tidak mampu menerima dan merespons apa yang diungkapkan oleh karyawan” menyebabkan rasa percaya tersebut menjadi kendala besar untuk mengemukakan ide, pendapat, atau informasi oleh bawahan kepada atasan. Penyampaian gagasan, rekomendasi, dan informasi yang tidak akurat, serta penerimaan respons terhadap informasi yang diberikan kurang jelas. Akibatnya, kerap kali terjadi salah paham antara atasan dan bawahan, serta antar sesama rekan kerja yang dapat menghalangi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Komunikasi yang efektif akan mempermudah tugas yang dilaksanakan. Apabila ada kesalahpahaman dalam komunikasi, hal ini akan memengaruhi semua tugas yang dikerjakan dan dapat memicu perselisihan. Oleh karena itu, komunikasi menjadi salah satu elemen yang sangat krusial untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada pegawai, terdapat masalah yang berhubungan dengan kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis adalah pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey**

**Kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis**



Sumber: Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan “tidak” pada pernyataan nomor 4 pegawai belum mampu mencapai kinerja yang sudah ditargetkann. Sebagian pegawai mengalami kesulitan menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, seringkali menunda pekerjaan karena kurangnya kemampuan untuk meningkatkan keterampilan akibat tidak adanya fasilitas yang mendukung pengembangan potensi, keterampilan, sehingga menyita waktu kerja dalam menyelesaikan tugas yang benar. Solusi yang diajukan peneliti untuk memperbaiki lingkungan kerja yang baik termasuk merawat fasilitas yang ada atau menambahkan fasilitas yang belum tersedia.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik, Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis juga harus memerhatikan faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Melihat permasalahan di atas maka peneliti menggunakan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Hal tersebut dilakukan agar memperoleh hasil penelitian variabel apa yang paling berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis sehingga dapat mendorong terjadinya proses kinerja yang lebih baik efektif dan efisien.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, menurut peneliti sangat perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis).**

1. **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

1. **PEMBAHASAN**
	1. **Gambaran Umum dan Karakteristik Responden Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis**

Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis merupakan unit kerja di bawah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) dengan tugas utama memberikan pelayanan administrasi pertanahan. Berlokasi di Jalan Drs. H. Soejoed No. 14, Kecamatan Kertasari, Kabupaten Ciamis, kantor ini bertugas melaksanakan pendaftaran tanah, pengelolaan data pertanahan, dan penyelesaian sengketa. Visi kantor ini adalah mewujudkan tata kelola pertanahan yang amanah dan berkelas dunia, dengan misi meningkatkan mutu layanan, memperkuat pengelolaan data pertanahan, serta mendukung program nasional seperti program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) secara profesional dan transparan.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 81 pegawai. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki 65%, sedangkan perempuan sebesar 35%. Dari segi usia, sebagian besar responden dengan usia 26 - 35 tahun merupakan jumlah responden yang terbesar yaitu dengan jumlah 49 orang (60%), responden dengan usia antara 36 – 45 tahun dengan jumlah 25 orang (31%), usia lebih dari 46 tahun sebanyak 4 orang (5%), dan usia 20 – 25 tahun dengan jumlah 3 orang (4%). Demografi ini menunjukkan tenaga kerja yang didominasi oleh karyawan muda yang dinamis dan berpotensi untuk mendorong inovasi.

Mengenai latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1), sebanyak 33 orang atau 41% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang relevan, sehingga diharapkan mampu bekerja dengan baik serta memiliki kapasitas untuk memahami dan menerapkan regulasi terkait kinerja pegawai. Selain itu, sebanyak 31 orang atau 38% responden memiliki tingkat pendidikan Diploma III. Kelompok ini juga memiliki potensi besar dalam mendukung operasional organisasi, terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas teknis terkait kinerjs pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Sementara itu, hanya 14 orang atau 17% responden yang berpendidikan SMA/SMK sederajat. Kelompok ini kemungkinan lebih banyak terlibat dalam tugas administratif dasar. Terdapat 3 orang atau 4% responden tingkat pendidikan Magister (S2) ini mencerminkan bahwa organisasi masih belum banyak melibatkan tenaga ahli dengan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi untuk mendukung kinerjs pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

* 1. **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.**

Hasil pengolahan uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang telah diajukan kepada responden, akan dipaparkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1.**

**Uji Validitas Dari Masing-Masing Indikator**

Tabel 4. 1 Uji Validitas dari Masing-Masing Indikator

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** |
|  | Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0,3345 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.2 | 0,3800 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.3 | 0,4167 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.4 | 0,2343 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.5 | 0,2806 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.6 | 0,2628 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.7 | 0,3565 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.8 | 0,3906 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.9 | 0,3845 | 0,1841 | Valid |
|  | X1.10 | 0,2579 | 0,1841 | Valid |
|  | Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0,3810 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.2 | 0,3863 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.3 | 0,3609 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.4 | 0,3156 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.5 | 0,3945 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.6 | 0,1849 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.7 | 0,3081 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.8 | 0,3251 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.9 | 0,2565 | 0,1841 | Valid |
|  | X2.10 | 0,3698 | 0,1841 | Valid |
|  | Komunikasi (X3) | X3.1 | 0,3564 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.2 | 0,4839 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.3 | 0,1845 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.4 | 0,3518 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.5 | 0,3940 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.6 | 0,5031 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.7 | 0,3754 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.8 | 0,3199 | 0,1841 | Valid |
|  | X3.9 | 0,2264 | 0,1841 | Valid |
|  |  | X3.10 | 0,2164 | 0,1841 | Valid |
|  | Kinerja(Y) | Y1.1 | 0,4035 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.2 | 0,2713 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.3 | 0,4791 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.4 | 0,2424 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.5 | 0,3687 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.6 | 0,3188 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.7 | 0,3766 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.8 | 0,3162 | 0,1841 | Valid |
|  | Y1.9 | 0,3326 | 0,1841 | Valid |
|  |  | Y1.10 | 0,2303 | 0,1841 | Valid |

Sumber : data Primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, setiap item pertanyaan dari indikator masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel, maka dengan demikian seluruh item pertanyaan di atas dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepemimpinan (K), Lingkungan Kerja (LK), Komunikasi (KO), dan Kinerja (Y) memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai batas 0,1841 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Pada variabel Kepemimpinan (K), nilai korelasi berkisar antara 0,2343 hingga 0,4167 memiliki korelasi tertinggi, mengindikasikan pengaruh kuat dalam pengukuran variabel ini. Lingkungan Kerja (LK) juga memiliki hasil valid dengan nilai korelasi antara 0,1849 hingga 0,3945 menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk dengan baik. Selanjutnya, variabel Komunikasi (KO) memiliki nilai korelasi antara 0,1845 hingga 0,5031 dengan KO3.6 sebagai indikator paling kuat dalam merepresentasikan variabel. Terakhir, variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai korelasi antara 0,2303 hingga 0,4791, menegaskan bahwa semua indikator valid dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Alpha Cronbach, di mana sebuah instrumen dianggap reliabel atau dipercaya jika memiliki koefisien kehandalan atau reliabilitas minimal 0,60. Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen pengukur (kuesioner) yang dipakai dapat memberikan pengukuran dengan konsisten.

**Tabel 3.2.**

**Uji Reliabilitas**

Tabel 4. 2. Uji Reabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Cronbach’s Alpha** | **Keterangan** |
| 1 | Kepemimpinan | 0,093 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,096 | Reliabel |
| 3 | Komunikasi | 0,077 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai | 0,116 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pada tabel alpha yang merupakan hasil reabilitas dari variabel x dan y menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel memang layak digunakan dan dinyatakan relibel (andal) karena memiliki koefisien kehandalan atau reliabilitas lebih besar dari 0, 60.

* 1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3.**

**Tabel hasil perhitungan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

Tabel 4. 3 Tabel hasil perhitungan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

|  |  |
| --- | --- |
|  | KINERJA |
| N | 81 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 16.90 |
| Std. Deviation | 1.153 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| Positive | .091 |
| Negative | -.038 |
| Test Statistic | .091 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .096c |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |
| c. Lilliefors Significance Correction. |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribus normal. Data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05. Dari tabel terlihat bahwa baik variabel memiliki nilai signifikansi diatas 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 3.4.**

**Uji Multikolinieritas Variabel Independen**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| KOMUNIKASI | .874 | 1.145 |
| LINGKUNGAN KERJA | .876 | 1.142 |
| KEPEMIMPINAN | .987 | 1.013 |

a Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat terbebas dari gejala hubungan kuat dengan variabel bebas lainnya.

Asumsi lain yang harus dipenuhi adalah tidak ada korelasi antara anggota serangkaian residual. Untuk mendeteksi apakah antar residual dalam model mempunyai hubungan yang linear, digunakan statistik uji *Durbin Watson*. Diisyaratkan nilai Dw hitung berada DL<D<4-DU. Jadi tidak terdapat Autokorelasi jika nilai DL<D<4-DU. Tabel 4.12 berikut menunjukkan hasil uji autokorelasi.

**Tabel 3.5.**

**Uji Autokorelasi**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .825a | .626 | .608 | .709 | 2.009 |
| a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa model yang dihasilkan, memperlihatkan persamaan DL<D<4-DU. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada model tersebut. Syarat tidak terjadi auto korelasi DL<D<4-DU maka DL= 1.5632 D= 2.009 dan DU = 1.7164 maka DL<D<4-DU maka 1.5600< 2.009< 2.2847 dengan hasil tersebut dapat dipastikan data aman dan tidak terjadi auto korelasi.

Heterokedasitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homokedasitas atau tidak terjadi heterokesdastisitas.

Untuk melihat terjadi atau tidaknya heterokesdastisitas dapat dengan melihat nilai signifikansi pada uji Spearman rho. Jika korelasi antar variabel independen dengan residual memberikan signifikansi >0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

**Tabel 3.6 Hasil Uji *Spearman Rho***



Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat hasil dari uji Spearman rho menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem heterokesdastisitas.

Uji heteroskedastisitas merupakan salah satu tahap pengujian statistik yang dilakukan untuk menemukan ada atau tidaknya gejala variansi antara residual tidak homogen yang menyebabkan nilai taksiran yang didapatkan menjadi tidak efisien. Pada tingkat signifikansi 5%, jika terdapat koefisien korelasi dari masing-masing variabel bebas, maka terjadilah heteroskedastisitas. Terdapat beberapa cara untuk menemukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan meninjau *scatter plot.* Suatu model regresi yang baik ditandai dengan diagram pencar residual yang tidak membentuk pola tertentu dan apabila datanya berpencar di sekitar nol (pada sumbu Y). Selain itu tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya.

* 1. **Analisis** **Variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Komunikasi (X3)**

Hasil perhitungan regresi linier berganda disajikan sebagai berikut:

**Tabel 3.7.**

**Data *Unstandarized Coefficients* pada Satu Model Penelitian**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.241 | 1.101 |  | 14.561 | .000 |
| KOMUNIKASI | .196 | .040 | . 398 | 4.620 | .000 |
| LINGKUNGAN KERJA | .110 | .036 | . 331 | 2.758 | .007 |
| KEPEMIMPINAN | .411 | .043 | . 670 | 7.231 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA |

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

**Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 +e**

Y = 10.241+ 0,196 X1 + 0,110 X2 + 0,411 X3

Adapun penjelasan persamaan diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta sebesar 10.241 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3) maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis (Y) sebesar 10.24 %.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1), adalah sebesar 0,411. Artinya jika Kepemimpinan (X1)berubah satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,411 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y). Artinya apabila Kepemimpinan (X1) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Kepemimpinan (X1) sebesar 0,00. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) hal ini berarti bahwa koefisien regresi untuk Kepemimpinan (X1)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2), adalah sebesar 0, 110. Artinya jika Lingkungan Kerja (X2)berubah satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan berubah sebesar 0, 110 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Artinya apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,007. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja (X2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X3), adalah sebesar 0, 196. Artinya jika Komunikasi (X3)berubah satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan berubah sebesar 0, 196 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Komunikasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y). Artinya apabila Komunikasi (X3) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Komunikasi (X3) sebesar 0,00. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk Komunikasi (X2)berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji t dapat dilihat berdasarkan berikut :

**Tabel 3.8.**

**Hasil *Analysis of Varian (ANOVA)* *Coefficients***

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.241 | 1.101 |  | 14.561 | .000 |
| KOMUNIKASI | .196 | .040 | .398 | 4.620 | .000 |
| LINGKUNGAN KERJA | .110 | .036 | .331 | 2.758 | .007 |
| KEPEMIMPINAN | .411 | .043 | .670 | 7.231 | .000 |

Sumber : Data Primer,diolah

1. **Kepemimpinan (X1)** Secara parsial, variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t­hitung sebesar 7.231 yang lebih besar dari nilai tTabel = 1,991. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.
2. **Lingkungan Kerja (X2)** teruji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan nilai t­hitung sebesar 2,758 lebih besar dari tTabel = 1,991. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,007 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05.
3. **Komunikasi (X3)** teruji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan nilai t­hitung sebesar 4,620 lebih besar dari tTabel = 1,991. Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar 0,000 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05..

Selain menentukan hasil uji T tabel diatas juga mebuktikan bahwa secara pengaruh parsial taiap-tiap variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada hipotesis tersebut.

Uji F merupakan pengujian secara bersama–sama terhadap variabel independen. Dari hasil pengujian Anova *(analysis of variance)* untuk uji F dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.9.**

**Hasil *Analysis of Varian (ANOVA)***

**Tabel 4. 4 Hasil *Analysis of Varian (ANOVA)***

|  |
| --- |
| **ANOVAa** |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 55.977 | 3 | 18.659 | 28.490 | .000b |
| Residual | 50.431 | 77 | .655 |  |  |
| Total | 106.408 | 80 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA |
| b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI |

Sumber : Data Primer,diolah

Dari tabel diatas diperoleh nilai FTabel = 3.114 sedangkan nilai Fhitung = 28.490 sehingga Fhitung > FTabel dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 jadi teruji bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis.

Untuk mengetahui besarnya variasi perubahan variabel bebas terhadap variasi perubahan variabel terikat dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi R *Square* (R2) sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.10.**

**Hasil *Model Summary***

**Tabel 4. 5. Hasil *Model Summary***

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .825a | .626 | .608 | .709 | 2.009 |
| a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI |
| b. Dependent Variable: KINERJA |

 Sumber : Data Primer, diolah

Berdasarkan tabel di atas nilai R *square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,626 menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sebesar 62,6% disebabkan oleh variasi perubahan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi sedangkan sisanya sebesar 37,4% disebabkan oleh variasi perubahan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebesar 0,825 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dengan variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

* 1. **Pembahasan Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y. Pada uji asumsi klasik diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa data hasil penelitian tersebut berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi. Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) bernilai 0,725 artinya korelasi antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,725. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilainya mendekati 1.

Nilai uji t, uji F seperti yang telah dikemukakan pada sub bab 4.5.1. dan sub bab 4.5.2. Menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua terbukti, dimana variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Hal ini sejalan dengan teori yang dipergunakan dalam penelitian ini yang akan diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Amstrong dan Baron, faktor kepemimpinan adalah salah satu elemen yang memengaruhi kinerja, yang ditentukan oleh kualitas motivasi, arahan, dan bantuan yang diberikan oleh manajer serta pemimpin tim. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang telah diajukan oleh Amstrong dan Baron. Di samping itu, temuan dari penelitian ini juga menguatkan beberapa hasil penelitian sebelumnya, yaitu studi yang dilakukan oleh Purnomo (2012: 1-11) dan Salain (2013: 1258-1278) yang juga menemukan adanya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Bahkan dalam kedua penelitian itu juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

Jay Losrsch dan Paul Laurence menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari atribut individu, organisasi, dan lingkungan, sehingga dibuatlah model persamaan kinerja = f (atribut individu, organisasi, lingkungan). Selain itu, Hersey, Blanchard, dan Johnson juga menyatakan bahwa lingkungan adalah faktor yang memengaruhi kinerja. Teori-teori itu sejalan dengan hasil riset yang dilakukan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis, di mana penelitian melalui uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara individual terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Studi-studi lain yang juga mengungkapkan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah Punomo (2012: 1-11), dan Arif Setiawan (2014: 541-551).

Hasil penelitian di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis ini memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja, diantaranya yang telah dilakukan oleh Javadi, dkk (2012: 210-221), Rudiyanto (2012), dan Ayu Yulianti Putri (2023), telah menunjukkan bahwa adanya hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan sejumlah penelitian dan teori sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, suasana kerja, serta komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, di mana secara bersamaan variabel kepemimpinan, suasana kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi yang diberikan sebesar 62,6%.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada sejauh mana individu-individu dalam organisasi tersebut berhasil melaksanakan tugas-tugas mereka. Keberhasilan individu ini terwujud melalui kinerja yang mereka tunjukkan. Studi ini mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di organisasi seperti Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah variabel utama yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa perilaku kepemimpinan perlu menjadi fokus utama selain lingkungan kerja dan komunikasi, untuk meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis serta tetap mempertimbangkan faktor-faktor eksternal lainnya.

1. S**IMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil pembahasan analisis penelitian dan pengumpulan data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika gaya kepemimpinan kepada pegawai baik, maka kinerja pegawai akan baik pula. Adapun indikator terkecil kemampuan memimpin dalam hal menangani masalah atau konflik dalam tim.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika lingkungan kerja baik maka kinerja pegawai akan baik. Adapun indikator terkecil terdapat pada hubungan dengan rekan kerja dalam hal kerjasama antar rekan kerja.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis. Artinya jika komunikasi kepada pegawai baik, maka kinerja pegawai akan baik pula. Adapun indikator terkecil terdapat pada komunikasi vertikal dalam hal pimpinan bersedia mendengarkan masukan dari bawahannya.
4. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai. Nilai tertinggi dari ketiga variabel adalah variabel kepemimpinan sehingga dapat ditarik garis besar bahwa variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis meningkatkan kemampuan memimpin dalam hal menangani masalah atau konflik dalam tim. Hal yang dapat ditempuh dengan cara fokus pada pengembangan keterampilan komunikasi, pemahaman emosi, dan penggunaan pendekatan kolaboratif agar pemimpin mampu menjadi mediator yang netral, mendorong solusi win-win, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tim dalam mengatasi konflik.
2. Dalam upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kerjasama antar rekan kerja. Sebaiknya antar pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis membangun komunikasi yang baik, saling menghormati, dan memahami tujuan bersama. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu juga dapat mendorong kerjasama yang lebih efektif.
3. Sebaiknya Kantor Pertanahan Kabupaten Ciamis meningkatkan kemampuan berkomunikasi vertikal dalam hal kemampuan pimpinan untuk mendengarkan masukan dari bawahannya. Hal yang dapat ditempuh dengan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan membangun. Pimpinan harus bersedia menerima saran, kritik, dan ide dari bawahan, serta menindaklanjutinya dengan positif dan konstruktif. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk menjadi pendengar aktif dan memahami perspektif bawahan.
4. Mengingat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Maka diharapkan pemimpin memberikan arahan yang jelas dan bimbingan yang tepat, agar pegawai mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam batas waktu yang ditentukan. Cara yang dapat dilakukan diantaranya pemimpin memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada pegawainya.
5. Disarankan untuk para peneliti selanjutnya yang akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, agar menambah variabel bebas yang lain diluar variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini serta memperhatikan juga faktor eksternal yang sekiranya dapat mempengaruhi variabel terikat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amstrong, M dan Baron, A., (1998), *Performance management hand book*, IPM, London

Bernardin, John. (2001), *Human Resource Management, An Experiential Apprach*, Third Edition, Boston: Mc. Graw-Hill.

Cushway Barry. (2002), *Human Resource Management*, Jakarta: PT. Gramedia.

Hersey, Paul dan ken blanchard (terjemahan Sondang P. Siagian) 2003, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta.

Mangkunegara, Anwar, P.A.A. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar, P.A.A. (2012), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung : PT. Refika Aditama.

Nitisemito, Alexs. (2001), *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Purnomo, J. (2012), “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara”, *Jurnal Dinamika Manajemen*, II (1), 1-11.

Salain. Putu Pradiva Putra., Wardana. Made. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi Inovasi dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Denpasar*, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, II(10), 1258-1278.

Siagian, Sondang P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Timpe A.D., Terjemahan Sofyan Cikmat (1992), *Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.

**Sumber Jurnal/Artikel**

Apriani Desi. (2021). Kepastian Hukum Dan Perlindungan Hukum Dalam Sistem Publikasi Pendaftaran Tanah Di Indonesia. Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 5 No. 2 Hal. 220-239. Universitas Padjajaran

Sari Yovita. (2019). Evaluasi Berjalan Terhadap Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kota Padang. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik, Vol. 1 No. 3, Hal 1-12. Universitas Negeri Padang

Ardani Mira Novana. (2019). Penyelenggaraan Tertib Administrasi Bidang Pertanahan Untuk Menunjang Pelaksanaan Kewenangan, Tugas dan Fungsi Badan Pertanahan Nasional. Adminitrative Law & Governance Journal, Vol. 2 No. 3, Hal. 476-492. Universitas Diponegoro