
FAKTOR-FAKTOR BEBAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KOTA AMBON

Agusthina Risambessy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura
Jl. Ir. M. Putuhena Kampus Poka-Ambon, 97233, Indonesia
Email: austhin_r@yahoo.com

ABSTRACT

The performance of an institution depends not only on the capabilities possessed by employees but also influenced by various factors including the work environment that provides comfort, the large volume of work that must be completed and the work discipline that must be obeyed by each employee. This study seeks to analyze and explain the factors of non-physical work environment, workload and work discipline on employee performance. The objects studied were 62 employees who were sampled at the Land Office. The sampling technique is sampling census data. By using multiple regression analysis. The results of the study prove that the non-physical work environment has a significant positive effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance. Environmental factors Non-physical work has a very dominant influence in improving performance. It is clear that working relationships between employees need to be a top priority in completing work. For the next researcher, it is recommended to be able to examine environmental factors as a whole.

Keywords: *Non-physical environment, Workload, Discipline, Performance*

JEL Classification : *J19, J80, Y80, P17*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknonogi dan informasi mengharuskan sumberdaya manusia memiliki kompeten dan bersifat dinamis, Sistem manajemen harus efektif artinya dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Untuk itu organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Kantor Pertanahan Kota Ambon merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pertanahan dalam proses operasional pelayanan kepada masyarakat ini belum secara maksimal dilihat dari disiplin kerja ada sebagian ASN yang masuk kantor tidak tepat waktu banyak masyarakat yang datang meminta penjelasan tentang hak tanah dan proses pengurusan hak tanah ternyata harus menunggu pegawai beberapa saat dan lainnya. Kemudian dilihat dari tingkat beban kerja dimana banyaknya item-item pekerjaan yang harus ditangani oleh seorang pegawai menyebabkan kelancaran pelayanan tertunda. Lingkungan kerja merupakan sarana dimana

pegawai harus merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan terkadang tidak memberikan kenyamanan dalam pekerjaan dilihat dari penataan ruang dan hubungan antar rekan Kerja dalam lembaga.

Secara jelas hasil pengamatan dilapangan maka dapat diangkat berbagai permasalahan yang mendasar. **Pertama** bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai seperti banyaknya pegawai yang bolos kerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya, sertabeberapa pegawai juga tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah. **Kedua** beban kerja yang tidak seimbang atau tidak sama meskipun dengan jenis pekerjaan yang sama. Dan adanya ketidakmerataan beban kerja antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya sering menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai. **Ketiga** lingkungan kerja non fisik adanya hubungan dengan sesama teman kerja yang tidak harmonis.

Berdasarkan uraian dan pertimbangan yang telah disampaikan diatas, maka penelitian ini penulis akan menguji? Pengaruh disiplin kerja,beban kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apakah terdapat pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon? 2. Apakah terdapat pengaruh faktor beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. 3. Apakah terdapat pengaruh faktor lingkungan kerja kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengansukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi daripekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23).

Jenis-jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif tindakan SDM agar terdorong untuk menaatistandar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas sertapartisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif. tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnyapelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yangbiasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors,pemecatan.
3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus

jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpanan dijadikan teladan dan panutan oleh parabawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinankaryawan, karena balas jasa akan membenkan kepuasan dan kecintaan karyawanterhadap perusahaan.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukansama dengan manusia lainnya.
5. Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkankedisiplinan karyawan perusahaan.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhikedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk membenkan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaansebelumnya.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan iku tmenciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah sesuatu yang adadisekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedamayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagaikeseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungansekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, sertapengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagaikelompok.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yangterdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhipegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan pimpinan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.
2. Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Kerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Beban Kerja

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

Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.
2. Tuntutan Tugas. Kerja shift/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat

dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kategori Beban kerja dapat dibedakan

1. Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
2. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit Kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Dimensi beban kerja yang dihubungkan dengan performansi, terdiri dari

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi”. Tarwaka (2011:131)

Kajian Empiris

Elvi lastriani (2014) Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru, Regresi Linear sederhana Penelitian menunjukkan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satlantas Polresta Pekanbaru.

Tri Hardjono (2013) Analisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Regresi berganda Penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Putra (2012) Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit (Studi pada PT.WOM Finance Cabang Depok) Jalur Iklim Organisasi terhadap Komitmen dan Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Prestasi Kerja Metode Partial Least Square (PLS) Pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah.

Bachtiar (2012) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten Metode analisis deskripsi presentase dan regresi linier berganda. Ada pengaruh motivasi kerja

dana lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama. Putra dkk (2013) Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang. Analisis statistic deskriptif dan analisis statistik inferensial Variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Kantor Pertanahan Kota Ambon,

Populasi

Menurut Arikunto (2002), populasi adalah seluruh subjek penelitian dan merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon berjumlah 62 Orang.

Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2009), sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon yang berjumlah 62 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari sumber berikut:

1. Data primer
2. Data sekunder

Metode Analisis

Teknik analisis yang akan digunakan adalah analisis regresi, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi akan digunakan dengan bantuan program aplikasi statistik SPSS 23. Bentuk analisis multiple regresi ini adalah (Sulaiman, 2004):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah dimaksud untuk menjelaskan masing-masing variabel indikator sebagai indikator konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini. Agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut adalah:

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Menurut Hasibuan (2005:194-198). Disiplin Kerja diukur dengan indikator:

1. Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan
2. Teladan pimpinan
3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai
5. Pengawasan melekat.
6. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.
7. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Beban Kerja (X2)

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian (Sulaiman 2011: 85) adalah sebagai berikut : Tugas, Organisasi Kerja, Faktor somatic, Faktor Psikis

Lingkungan Kerja (X3)

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2001:46) adalah sebagai berikut : 1. Penerangan, 2. Suhu udara, 3. Suara bising, 4. Penggunaan wama, 5. Ruang gerak yang diperlukan, 6. Keamanan kerja, 7. hubungan karyawan.

Kinerja Pegawai (Y)

Indikator kinerja Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu : Kualitas, Kuantitas, Tanggung-jawab.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan untuk membuktikan hubungan antara

variabel independen dan variabel dependen, yakni pengaruh disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3), terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel (1) Hasil Analisis Regresi

Variabel	Standardized Coefficients (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant				
Disiplin kerja (X1)	0.202	2.109	0.038	Signifikan
Beban kerja (X2)	0.229	2.414	0.018	Signifikan
Lingkungan kerja non fisik (X3)	0.263	2.742	0.007	Signifikan
R		0.740		
R Square		0.594		
Adjusted R Square		0.597		
F hitung		7.217		
Sign. F		0.000		

Sumber: data (diolah)

Model regresi berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS 23 dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.202X_1 + 0.269X_2 + 0.263X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $\beta_1 = 0.202$ nilai parameter atau koefisien regresi β_1 menjelaskan bahwa setiap variabel Disiplin kerja (X1) diindikasikan Pegawai masuk kantor sesuai waktu, Pegawai pulang kantor sesuai waktu, Pegawai dituntut untuk bekerja dengan efektif, Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi, Pegawai menerima sanksi bila melakukan kesalahan, Penghargaan diberikan kepada pegawai yang disiplin, Perintah yang diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan, Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_1 atau dengan kata lain peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon dibutuhkan variabel

disiplin kerja sebesar 0.202, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

2. $\beta_2 = 0.269$ nilai parameter atau koefisien regresi β_2 menjelaskan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja (X2) diwakili oleh indikator jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan, beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, sering lembur untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_2 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y) dibutuhkan variabel beban sebesar 0.269, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

3. $\beta_3 = 0.263$ nilai parameter atau koefisien regresi β_3 ini menjelaskan bahwa setiap variabel lingkungan kerja non fisik (X3) diwakili oleh indikator adanya jaminan keamanan di lingkungan kerja, pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, hubungan antar sesama pegawai membuat anda nyaman dalam bekerja, kebersihan diruangan membuat anda nyaman dalam bekerja, besarnya intensif yang didapat oleh pegawai sesuai

dengan kinerja, rekan kerja saya membantu jika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya selalu mengedepankan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas, pembagian kerja antar pegawai tidak diskriminatif, maka kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y) akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi β_3 atau dengan kata lain setiap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon (Y) dibutuhkan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0.263, dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Pengujian Hipotesis

Guna membuktikan apakah variabel bebas secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat maka dilakukan suatu analisis dengan metode uji t dan uji F. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t tabel pada signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ (satu sisi), serta hasil uji F (khusus untuk uji simultan) :

Tabel (2) Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Faktor Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 2.109 t tabel = 1.658 Sig = 0.038	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	Faktor Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 2.414 t tabel = 1.658 Sig = 0.018	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
3.	Faktor Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	t = 2.742 t tabel = 1.658 Sig = 0.008	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)

Sumber Data: diolah, (2019)

1. Faktor Disiplin kerja (X1)

Faktor disiplin kerja (X1) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.109. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.109 > 1,658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni, menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.

2. Faktor Beban Kerja (X2)

Faktor beban (X2) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.414. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.414 > 1,658). Hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon

3. Faktor Lingkungan kerja non fisik (X3)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai t statistik/hitung sebesar 2.742. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2,742 > 1,658). Dengan demikian hasil uji t, mengandung makna analisis yakni menunjukkan secara statistik bahwa, tolak H0 dan terima Ha, atau Hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Pertanahan Kota Ambon. Hipotesis diterima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa indikasi disiplin kerja meliputi Pegawai masuk kantor sesuai waktu, Pegawai pulang kantor sesuai waktu, Pegawai dituntut untuk bekerja dengan efektif, Pegawai bekerja sesuai dengan tupoksi, Pegawai menerima perintah yang

diberikan oleh atasan harus langsung dikerjakan, Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Secara deskriptif keseluruhan tanggapan responden pada variabel ini menyatakan sangat baik pada setiap indikator/item hal ini ditunjukkan dengan ini mean 4.23. pernyataan ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang dilakukan pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ambon dalam menyelesaikan pekerjaan melalui indikator/item pegawai masuk kantor sesuai waktu dan pegawai pulang kantor sesuai waktu menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja hal ini menunjukkan bahwa kehadiran atau ketidakhadiran pegawai pada tiap hari kerja semuanya diketahui dengan baik oleh pimpinan sehingga untuk proses pertanggung jawaban atas pekerjaan lebih jelas. Dengan demikian penerapan disiplin kerja pada tiap pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.038 pada Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Penelitian mendukung hasil penelitian Usmany 2015 dengan judul penelitian pengaruh Etos kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja serta Kepuasan Kerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Maluku. Jumlah responden 126 pegawai, menggunakan path analysis dengan nilai signifikansi 0.001. juga penelitian Tri Hardjono (2013) dan Putra (2012). Penelitian ini juga mendukung konsep yang dikembangkan oleh Asmiarsih 2006:23.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengansukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi daripekerjaan dan tingkah laku. Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang dilakukan dengan indikator/item yang meliputi: Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan, beban kerja yang tinggi membuat saya

terbiasa bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, sering lembur untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, beban kerja yang diberikan sesuai dengan strandar pekerjaan terbukti memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.018 pada Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Berdasarkan tanggapan responden pada variabel ini secara rata-rata responden menjawab setuju ditandai dengan nilai mean 4.08. Pernyataan responden terhadap setiap indikator jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, target yang harus saya capai dalam pekerjaan sudah jelas, menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target waktu yang ditentukan, membuktikan bahwa kebutuhan atas pekerjaan yang harus diselesaikan telah dianalisis dengan baik, dan setiap pekerjaan telah diatur dalam tugas dan fungsi secara jelas dipahami setiap pegawai, juga target waktu kerja di ketahui oleh pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.

Pernyataan beban kerja yang tinggi membuat saya terbiasa bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang kompleks secara maksimal, sering lembur untuk menyelesaikan tugas, pekerjaan yang saya laksanakan sesuai dengan prosedur yang ada, beban kerja yang diberikan sesuai dengan strandar pekerjaan. Secara jelas dimengerti oleh semua pegawai dan respon secara aktif oleh pegawai melalui tanggung jawab beban kerja yang diselesaikan dan hal ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ambon

Penelitian ini mendukung hasil penelitian Putra (2012) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan divisi marketing dan kredit pada PT.WOM Finance Cabang Depok. Penelitian ini juga mendukung konsep yang dikembangkan oleh Cain, dalam Nurdin, (2011). Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon

Hasil kajian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (0.007) pada Kantor Pertanahan Kota Ambon. Lingkungan kerja non fisik: dengan indikator/item adanya jaminan keamanan dilingkungan kerja, pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan bawahan, hubungan antar sesama pegawai membuat anda nyaman dalam bekerja kebersihan diruangan membuat anda nyaman dalam bekerja, besarnya intensif yang didapat oleh pegawai sesuai dengan kinerja, rekan kerja saya membantu jika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya selalu mengedepankan kerja sama tim dalam menyelesaikan tugas, pembagian kerja antar pegawai tidak diskriminatif,

Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dengan indikator/item: temperatur diruang kerja saya sejuk, Udara terasa segar karena sirkulasi udara tertata dengan baik, pencahayaan ruangan menunjang suasana kerja, suasana di ruang kerja sangat tenang (tidak ada kebisingan), ruangan kerja selalu bersih, warna ruangan cerah sesuai dengan kondisi kantor, fasilitas kerja selalu tersedia saat diperlukan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Ambon. Hipotesis diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa temperatur yang sejuk diruang kerja merupakan hal penting, dengan udara yang segar dengan penataan ruang yang rapi ini akan memacu pegawai untuk betah bekerja, juga pencahayaan diruang kerja dibaring dengan suasana disekitar ruang kerja yang tenang, bersih sesuai kondisi kantor dilengkapi dengan fasilitas kerja yang memadai selalu tersedia saat dibutuhkan itu dapat memberikan pengaruh meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Pertanahan Kota Ambon

Secara deskriptif variabel lingkungan non fisik keseluruhan item pernyataan responden menyatakan baik hal ini dinyatakan dengan nilai mean: 3.70 Kantor Pertanahan Kota Ambon. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2008) meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja (Lingkungan Fisik dan Lingkungan non-fisik) terhadap perilaku tugas pekerja dan efektivitas organisasi.

Hasil Penelitian Ollukkar dan Gunaseelan (2012) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di tempat bekerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Imran *et al* (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Talukua, 2013) Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dilihat dari nilai signifikan, nilai mean, jumlah sampel dan lokasi penelitian. Penelitian ini juga mendukung konsep yang dikembangkan oleh Lingkungan kerja menurut Seydamayati (2001) merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya semakin baik suasana kerja, komunikasi antar atasan dan karyawan atau antar sesama karyawan, perlakuan yang baik, perlakuan yang manusiawi, perlakuan yang adil mempengaruhi penyelesaian pekerjaan dengan standar mutu, hasil kerja karyawan yang tepat waktu dan bertanggungjawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah diuraikan diatas maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Lingkungan Kerja non fisik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Ambon

DAFTAR REFERENSI

- Nitisemito, A.S. (1996). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Sedamayanti, (2001). "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja." Bandung: Mandar Maju.
- Munandar, (2001). "Psikologi Industri dan Organisasi." Depok: Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Bachtiar (2012). "Analyzing The Effects Of Work to Discipline On Performance: A Field Study In Services Industries In Turkey." *Journal of Global Strategic Management* | 11 | 2012, December.

- Arunkunto, Suharsimi, (2002). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." Edisi Revisi IV. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2005). "Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas." Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Soleman. (2011). "Psykology": Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, alih Bahasa Sofyan Cikmat. PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta
- Mangkunegara, A. P.(2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Cetakan Pertama, Rosda, Bandung.
- Usmany Dessy , (2015). " Pengaruh Etos kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja serta Kepuasan Kerja Pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Maluku." *Thesis* Pascasarjana Unpati Ambon
- Sugiyono. (2003). "Statistika Untuk Penelitian," Cetakan Kedua. Ikatan Penerbit Indonesia. Bandung.
- Srivastava. A.K. (2008). "Effect of Perceived Work Environment on Employees' Job Behaviour and Organizational Effectiveness." *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 34, No.1, 47-55.
- Ollukaran. B. A & Gunaseelan. R., (2012). "A Study On The Impact Of Work Environment On Employee Performance." *Names International Journal of Management Resear*, Vol. 2, Issue No. 2, July – December 2012.
- Imran. R, Fatima. A, Zaheer. A, Yousaf. I & batool. I. (2012). "How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective." *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11 (10): 1455-1462.
- Talakua, (2013) *Thesis*: "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR. Modern Express."
- Bachtiar (2012) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. *Journal of Management Resear*, Vol.1, Issue No. 2, Agustus – December 2012.
- Putra et al, (2013) Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang. *Management and Bisnis Resear*, Vol. 1, Issue No. 3, Februari – Mey 2012.
- Tarwaka, (2011), "Analisis Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Balai Diklat Keagamaan Manado." *Jurnal Ilmiah Balai Diklat Keagamaan Manado* www.bdkmanado.kemenag.go.id
- Elvi lastriani, (2014), Pengaruh Faktor Beban Kerja dan Disiplin Kerja serta Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementerian Agama Pusat (ULP KEMENAG PUSAT).
- Tri Hardjono, (2013). Analisis *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kampar*. Thesis. UM
- Asmiarsih (2006). "Analisis Tingkat Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nusantara Fishery" Jakarta. Thesis UNP.
- Fathoni, (2006). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.6, No.2 Agustus 2006.
- Nurdin, (2011). "Beban Kerja Pada Karyawan." Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta
- Peraturan menteri Dalam Negeri No. 12/2008 tentang Beban Kerja Pegawai Negeri Sipil Departemen Dalam Negeri sebagai Penjabaran Kontrak Politik Kabinet Indonesia Bersatu
- Sulaiman, (2004), "Disiplin dalam Tinjauan Kinerja." Jakarta: Eka Persada.

Halaman Ini Sengaja Dikosongkan