

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul

Tanah dan pertanahan merupakan unsur vital dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, karena menjadi sumber-sumber keadilan dan kemakmuran masyarakat. Hubungan bangsa Indonesia dengan tanah mencirikan hubungan yang bersifat abadi, sebagaimana ungkapan "Sadumuk bathuk, sanyari bumi, yen perlu ditohi pati". Seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan kesatuan tanah-air dari keseluruhan Bangsa Indonesia, dari Sabang hingga Merauke, dari Talaud sampai Rote. Tanah menjadi perekat Negara Kesatuan, oleh karena itu, tanah perlu dikelola dan diatur serta ditata secara nasional, regional dan sektoral untuk menjaga keberlanjutan sistem kehidupan berbangsa dan bernegara yang didukung keberhasilan tanah mewujudkan kesejahteraan masyarakat, keadilan sosial, dan pemerataan hasil pembangunan. Dalam kerangka ini, amanat konstitusi menegaskan agar politik dan kebijakan pertanahan diarahkan untuk mewujudkan tanah untuk "sebesar-besar kemakmuran rakyat" menjadi tuntutan utama instansi Badan Pertanahan Nasional R.I.

Kantor Pertanahan adalah lembaga pemerintah pusat (vertikal) yang mengurus bidang pertanahan di tingkat kabupaten / kota, sedangkan di tingkat propinsi bernama Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi dan di pusat dibawah Menteri Negara Agraria dan Tata Ruang / Kepala Badan Pertanahan Nasional.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul beralamat di Jalan Lingkar Timur, Manding, Desa Tlirenggo, Kecamatan Bantul, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul menempati tanah seluas 3.000 M² sedangkan luas bangunan 2.162 M².

Untuk memberikan arah dalam menjalankan tugasnya, maka Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul membangun Visi dan misi. Visi dan Misi tersebut adalah :

Visi : Menjadi kantor pertanahan yang modern, unggul, terdepan dan profesional

Misi :

1. Mewujudkan pengelolaan pertanahan yang memenuhi tertib hukum, tertib administrasi, tertib penggunaan dan tertib penguasaan tanah dan berkeadilan.
2. Mengurangi berbagai sengketa dan konflik pertanahan dan mencegah timbulnya sengketa konflik pertanahan baru di kemudian hari.
3. Membangun sistem informasi dan manajemen pertanahan.
4. Mewujudkan kantor pertanahan yang modern berdasarkan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Mewujudkan kantor pertanahan yang unggul dengan sistem pelayanan yang efektif, efisien dan terkendali.
6. Mewujudkan kantor pertanahan yang terdepan dengan etos kerja yang tinggi.
7. Mewujudkan standarisasi sistem manajemen mutu yang berkelanjutan.

Dalam rangka menjalankan amanat konstitusi dan menyelesaikan berbagai persoalan pertanahan yang ada, maka perlu dirumuskan strategi dan kebijakan pertanahan nasional yang secara fundamental mampu menciptakan struktur sosial dan tatanan politik nasional yang lebih kokoh. Hal ini dituangkan dalam Rencana Strategis yang merupakan wadah harmonisasi perencanaan, serta pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah di bidang pertanahan pasca penataan kembali organisasi secara menyeluruh, terintegrasi, efisien dan sinergis dengan berbagai sektor dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional.

4.2 Uji Instrumen (Kuesioner)

Data yang berkualitas akan didapat dari instrumen atau alat pengukur yang berkualitas. Kualitas instrumen dapat dilihat dari tingkat validitas dan reliabilitasnya. Oleh karena itu untuk mengetahui apakah instrumen yang telah dibangun tersebut memenuhi dua persyaratan tersebut. Pengujian terhadap validitas instrumen dilakukan dengan mencari koefisien korelasi Pearson antara skor setiap butir terhadap skor totalnya. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian koefisien korelasi tersebut kurang dari 5% atau $< 0,05$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian terhadap tingkat reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan harga Cronbach's Alpha secara keseluruhan. Instrumen dinyatakan reliabel jika harga Cronbach's Alpha hasil perhitungan lebih besar dari 0,6. Berikut ini disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk seluruh butir dalam instrumen penelitian.

1. Uji Instrumen Pengukur Variabel Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima buah indikator atau butir. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.

Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen
Pengukur Variabel Beban Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Signifikansi	Cronbach's Alpha
bk ₁	0,833	0,000	0,894
bk ₂	0,859	0,000	
bk ₃	0,859	0,000	
bk ₄	0,871	0,000	
bk ₅	0,796	0,000	

Sumber: olahan data primer

Dari data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pengukur variabel beban kerja mempunyai koefisien korelasi Pearson yang menghasilkan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yaitu masing-masing 0,000. Jika dilihat dari aspek uji reliabilitasnya, diketahui bahwa instrumen tersebut mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 yaitu 0,894. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pengukur variabel beban kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

2. Uji Instrumen Pengukur Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima buah indikator atau butir. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2.
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen
Pengukur Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Signifikansi	Cronbach's Alpha
lk ₁	0,797	0,000	0,862
lk ₂	0,846	0,000	
lk ₃	0,769	0,000	
lk ₄	0,853	0,000	
lk ₅	0,770	0,000	

Sumber: olahan data primer

Dari data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pengukur variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien korelasi Pearson yang menghasilkan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yaitu masing-masing 0,000. Jika dilihat dari aspek uji reliabilitasnya, diketahui bahwa instrumen tersebut mempunyai koefisien Cronbach's Alpha

lebih dari 0,6 yaitu 0,862. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pengukur variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

3. Uji Instrumen Pengukur Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima buah indikator atau butir. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen
Pengukur Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Signifikansi	Cronbach's Alpha
kk ₁	0,791	0,000	0,810
kk ₂	0,746	0,000	
kk ₃	0,769	0,000	
kk ₄	0,688	0,000	
kk ₅	0,780	0,000	

Sumber: olahan data primer

Dari data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pengukur variabel kepuasan kerja mempunyai koefisien korelasi Pearson yang menghasilkan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yaitu masing-masing 0,000. Jika dilihat dari aspek uji reliabilitasnya, diketahui bahwa instrumen tersebut mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 yaitu 0,810. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pengukur variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

4. Uji Instrumen Pengukur Variabel Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima buah indikator atau butir. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.
Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Instrumen
Pengukur Variabel Loyalitas Kerja

Indikator	Koefisien Korelasi Pearson	Signifikansi	Cronbach's Alpha
lo ₁	0,781	0,000	0,874
lo ₂	0,856	0,000	
lo ₃	0,795	0,000	
lo ₄	0,800	0,000	
lo ₅	0,848	0,000	

Sumber: olahan data primer

Dari data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pengukur variabel loyalitas kerja mempunyai koefisien korelasi Pearson yang menghasilkan taraf signifikansi kurang dari 0,05 yaitu masing-masing 0,000. Jika dilihat dari aspek uji reliabilitasnya, diketahui bahwa instrumen tersebut mempunyai koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 yaitu 0,874. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pengukur variabel loyalitas kerja dapat dinyatakan valid dan reliabel.

4.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan kondisi karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap seluruh variabel penelitian. Pada analisis deskriptif ini hanya akan diuraikan transkrip dari masing-masing variabel.

4.3.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Beberapa karakteristik responden yang dapat direkam dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

1. Deskripsi Jenis Kelamin.

Tidak ada deskrimani dalam pekerjaan sebagai pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul, sehingga jika terjadi perbedaan jumlah pegawai laki-laki dan wanita, itu hanyakan bersifat kebetulan. Berikut ini informasi mengenai jumlah responden bedasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.5.
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	F (orang)	F (%)
Laki-laki	58	67,44
Wanita	28	32,56
Jumlah	86	100,00

Sumber: olahan data primer

Banyaknya pegawai laki-laki adalah 67,44% sedangkan pegawai wanita sebanyak 32,56%. Kondisi ini memberikan keuntungan bagi kantor Pertanahan, karena dapat memberdayakan pegawai laki-laki untuk pekerjaan lapangan yang lebih banyak mengandalkan tenaga fisik. Jadi pihak manajemen harus pandai-pandai untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

2. Deskripsi Usia Responden.

Kematangan seseorang untuk memilih dan melakukan pekerjaan dapat pula diukur melalui usia. Seseorang dikatakan sebagai pasar tenaga kerja jika mereka telah berumur 14 tahun ke atas. Kematangan orang untuk memilih dan kesediaan melakukan pekerjaan tergantung dimana usia orang tersebut,

apakah masuk pada kategori pegawai pemula, pegawai dewasa atau justru masuk pada kategori pegawai yang sudah pada ketuaan.

Usia seseorang dapat pula dikaitkan dengan tingkat produktivitas kerja, misalnya usia dimasa-masa mencari bentuk atau cara kerja yang tepat, usia dimana pegawai telah menemukan cara kerja yang mapan, sehingga sangat produktif, dan usia dimana seseorang sudah tidak lagi mampu mengikuti dinamika kerja, sehingga kinerjanya mulai menurun.

Dari hasil penelitian ini distribusi usia pegawai di kantor Pertanahan Kabupaten bantul seperti disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.6.
Deskripsi Usia Responden

Usia (th)	Kategori	F (orang)	F (%)
25 - 35	Perkenalan dalam dunia kerja	11	12,79
> 35 - 50	Kemapanan dalam bekerja	45	52,33
> 50 - 60	Penurunan kinerja	30	34,88
Jumlah		86	100,00

Sumber: olahan data primer

Tabel diatas menjelaskan bahwa sebagian besar pegawai mempunyai usia yang dalam kategori mapan untuk melakukan pekerjaan. Jadi jika dilihat dari aspek usia, sebenarnya pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul ini idealnya mempunyai loyalitas yang tinggi, karena kemapanan mereka dalam kerja. Sementara yang akan masuk dalam fase pensiun sekita 34,88%, ini artinya mereka sudah dipastikan tidak akan meninggalkan pekerjaannya alias pindah kerja, karena tinggal menunggu masa pensiun. Pegawai yang pada posisi ini pada umumnya memang sedikit akan perasa, artinya jika mereka tidak mendapatkan kepuasan kerja selama bertahun-tahun maka mereka cenderung akan tidak loyal dengan cara melakukan tindakan yang

menyimpang. Antisipasi dari pimpinan harus cermat, sehingga kantor tidak akan dirugikan dengan perilaku yang kurang baik.

3. Deskripsi Pendidikan

Pendidikan formal merupakan atribut penting pegawai, karena pendidikan sampai saat ini masih dan justru digunakan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan karir pegawai. Untuk menduduki eselon tertentu sudah pasti selain kemampuan kerja (*track record*) juga pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal pegawai semakin leluasa kemungkinan menduduki diberbagai eselon.

Data yang berhasil dihimpun dari Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul yang berkaitan dengan pendidikan formal dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7.
Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	F (orang)	F (%)
SMU	31	36,04
S1	52	60,47
S2	3	3,49
Jumlah	86	100,00

Sumber: olahan data primer

Melihat komposisi pendidikan formal pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa idealnya Kantor Pertanahan ini mempunyai pegawai yang cukup handal, karena kebanyakan mereka pada usia produktif dan dengan pendidikan Sarjana (S1). Ini adalah *human capital* yang dapat dikelola secara optimal, tinggal bagaimana strategi atau kiat-kiat peningkatan loyalitas tersebut ditingkatkan dari periode ke periode.

4. Deskripsi Masa Kerja.

Masa kerja pegawai dapat dikaitkan dengan bagaimana mereka melakukan pekerjaan. Asumsinya, semakin lama pengalaman kerja seseorang maka mereka akan menemukan cara-cara kerja yang lebih baik, sehingga produktivitas akan meningkat. Peningkatan produktivitas ini akan terus berjalan seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja sampai pada titik tertentu produktivitas akan berhenti.

Kecepatan peningkatan dan kapan produktivitas akan berhenti sangat bergantung pada jenis pekerjaan dan motivasi seseorang untuk bersedia maju. Pekerjaan sebagai PNS seringkali diartikan orang telah bekerja di zona nyaman, sehingga pengalaman kerja mungkin saja tidak terlalu berpengaruh pada kinerja mereka, terlebih jika dalam organisasi itu sarat dengan birokrasi. Berikut ini data tentang pangalaman kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul.

Tabel 4.8.
Deskripsi Masa Kerja Responden

Masa kerja (th)	Kategori	F (orang)	F (%)
< 10	Pegawai pemula	11	12,79
>10- 20	Pegawai yang mapan (produktif)	20	23,26
> 20	Produktivitas meningkat dan cenderung akan turun atau stagnasi	55	63,95
Jumlah		86	100,00

Sumber: olahan data primer

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang tinggi, artinya mereka mempunyai semangat untuk terus menemukan cara kerja yang paling efektif hingga kemudian sudah tidak ada lagi celah untuk bisa dinaikkan produktivitasnya.

4.3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan di deskripsikan meliputi beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Deskripsi dilakukan berdasarkan skor rata-rata untuk setiap indikator dan variabelnya, oleh karena itu kategorisasinya dilakukan seperti berikut :

Tabel 4.9.
Kategorisasi Rata-Rata Skor

Rata-Rata Skor	Kategori
1,00 - 1,83	Sangat Rendah Sekali
>1,83 – 2,67	Sangat Rendah
>2,67 - 3,50	Rendah
>3,50 - 4,33	Tinggi
>4,33 - 5,17	Sangat Tinggi
>5,17 - 6,00	Sangat Tinggi Sekali

Sumber : olahan data penelitian

1. Deskripsi Variabel Beban Kerja.

Setiap pegawai mempunyai tugas, tanggung jawab dan wewenang yang berbeda-beda yang telah dituliskan dalam deskripsi pekerjaan masing-masing. Perbedaan karakteristik pegawai dapat menyebabkan munculnya perbedaan persepsi terhadap beban kerja mereka seperti ditunjukkan dalam tabel yang disajikan pada halaman berikutnya.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan beban kerja pegawai relatif tinggi. Tingginya beban kerja ini lebih disebabkan oleh begitu tingginya tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi. Dalam rangka memberikan kinerja yang baik, pegawai dituntut melakukan pekerjaan apapun sesuai perubahan lingkungan, baik dari segi budaya maupun teknologi aplikasi pelayanan yang cenderung berubah. Perubahan ini harus mendapat perha-

Tabel 4.10.
Deskripsi Beban Kerja

Indikator/Variabel	Rata-Rata Skor	Kategori
bk ₁	3,38	Rendah
bk ₂	3,56	Tinggi
bk ₃	3,58	Tinggi
bk ₄	3,49	Rendah
bk ₅	3,53	Tinggi
BK	3,51	Tinggi

Sumber : olahan data penelitian

tian utama, karena jika perubahan itu tidak diatasi, maka organisasi justru akan terlindas dan akhirnya kontra produktif.

Selain itu, begitu beratnya target (jumlah terlalu banyak) yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Target yang terlalu berat kadang menjadi penyebab beratnya beban pikiran seorang pegawai, karena dengan kapasitasnya yang ada kemungkinan target tersebut dapat dicapai dengan penuh perjuangan yang sering di luar batas kemampuannya.

Penyebab lain adalah masih adanya pekerjaan yang juga harus diselesaikan di luar kantor, meskipun pekerjaan tersebut legal atau resmi sebagai pekerjaan kantor. Pekerjaan tersebut tidak cukup waktu jika diselesaikan pada jam kantor karena volume yang berlebih dan pembagian beban kerja yang tidak merata. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pegawai selama ini masih dirasa berat, sehingga banyak pegawai sebenarnya mengeluh terhadap hal ini.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.

Salah satu komponen untuk memberikan dukungan kepada pegawai

untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan baik adalah lingkungan kerja. Dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif akan diperoleh sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondusif tidaknya lingkungan kerja tergantung bagaimana pegawai mempersepsikannya, berikut ini adalah persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja.

Tabel 4.11.
Deskripsi Lingkungan Kerja

Indikator/Variabel	Rata-Rata Skor	Kategori
lk ₁	3,55	Tinggi
lk ₂	3,62	Tinggi
lk ₃	3,50	Rendah
lk ₄	3,43	Rendah
lk ₅	3,27	Rendah
LK	3,47	Rendah

Sumber : olahan data penelitian

Dari table di atas dapat diketahui bahwa penilaian pegawai terhadap lingkungan kerja masih rendah, artinya mereka merasa bahwa lingkungan kerja yang selama ini ada, masih belum begitu kondusif. Beberapa hal yang dapat diketahui sebagai penyebab kurang kondusifnya lingkungan kerja diantaranya adalah masih kurangnya perhatian atasan pada pegawai, sehingga fungsi pimpinan sebagai *figurehead* seringkali hilang. Ini mungkin saja terjadi karena pimpinan merasa pegawai telah dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga kurang perlu pengarahan. Sementara pegawai merasa bahwa pengarahan sangat diperlukan untuk lebih memberikan kejelasan untuk melakukan tindakan. Dalam kesehariannya pengarahan tersebut rutin dilakukan secara periodik, dan secara kasat mata kelihatan semua pegawai sinergi dalam melakukan tugas, namun kenyataan ditemukan ada pegawai yang mengadu. Penyebab lain rendahnya jaminan keamanan, kenyamanan

kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan pada saat pegawai bertugas diluar kantor, harus diantisipasi sendiri, sehingga manfaat secara langsung belum dapat dirasakan.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya penilaian pegawai terhadap suatu fenomena (pekerjaan) yang di bandingkan dengan harapan semula. Jika pekerjaan yang dilakukan ternyata benar-benar sesuai dengan apa yang diharapkan, tentu saja pegawai akan mendapatkan kepuasan. Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka emban dapat dilihat pada

Tabel 4.12.
Deskripsi Kepuasan Kerja

Indikator/Variabel	Rata-Rata Skor	Kategori
kk ₁	3,27	Rendah
kk ₂	3,56	Tinggi
kk ₃	3,23	Rendah
kk ₄	3,64	Tinggi
kk ₅	3,27	Rendah
KK	3,39	Rendah

Sumber : olahan data penelitian

Tabel di atas memberikan informasi bahwa kepuasan kerja pegawai masih dalam bilangan rendah. Memang tidaklah mungkin bahwa seluruh harapan atau keinginan pegawai dapat dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Sudah dapat dipastikan ada beberapa pegawai yang merasa harapannya belum dapat dipenuhi organisasi. Dengan memandang bahwa

harapan pegawai adalah normative saja (tidak muluk-muluk), sehingga organisasi akan dapat memenuhinya.

Jika pada kenyataannya dengan harapan yang normative saja organisasi masih belum mampu memenuhinya (khususnya kebutuhan untuk hidup dan bersosial), maka diperlukan kiat-kiat yang mampu mengatasi jurang pemisah antara harapan pegawai dengan apa yang dirasakan oleh pegawai. Meskipun tidak mungkin seluruh pegawai terpuaskan, setidaknya sebagian besar telah dapat dipuaskan dalam kaitannya dengan pekerjaan.

4. Deskripsi Variabel Loyalitas Kerja.

Bagi sebuah organisasi, loyalitas sangat diharapkan. Dengan loyalitas yang tinggi, organisasi akan mendapatkan keuntungan yang banyak pula. Rendahnya loyalitas pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, misalnya dari aspek *turnover* pegawai. *Turnover* pegawai yang tinggi pada umumnya terjadi pada perusahaan-perusahaan bisnis swasta, yang seringkali tidak mampu memberikan kepuasan kerja pegawainya. Berbeda dengan organisasi pemerintah, umumnya rendahnya loyalitas pegawai ditandai dengan munculnya perilaku yang menyimpang di kantor, misalnya mangkir kerja, kerja se-enaknya, terlambat kerja tanpa alasan yang rasional dan lain sebagainya.

Tingkat loyalitas pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul dapat dilihat pada table yang disajikan pada halaman berikutnya.

Data pada table di bawah menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai dapat dikategorikan dalam posisi yang tinggi. Dilihat aspek *turnover*, dapat dipastikan tidak mungkin pegawai akan meninggalkan pekerjaannya

sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi yang terjadi adalah fenomena PNS yang masih kurang loyal, misalnya masih banyak pegawai yang sengaja datang terlambat, bekerja tidak optimal, meninggalkan kantor di jam kerja

Tabel 4.13.

Deskripsi Loyalitas Pegawai

Indikator/Variabel	Rata-Rata Skor	Kategori
lo ₁	3,60	Tinggi
lo ₂	3,70	Tinggi
lo ₃	3,65	Tinggi
lo ₄	3,81	Tinggi
lo ₅	3,77	Tinggi
LO	3,71	Tinggi

Sumber : olahan data penelitian

dan lain sebagainya. Oleh karena itu kategori tinggi loyalitas tersebut sebenarnya masih belum seperti yang diharapkan oleh pemerintah. Dengan kata lain, meskipun tinggi loyalitasnya, tetapi kenyataannya masih rendah.

4.4 Analisis Inferensial

Analisis inferensial dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Sesuai dengan kerangka pikir penelitian dan hipotesis penelitian, maka analisis inferensial yang digunakan adalah analisis jalur. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi yang memerlukan pengaruh tidak langsung. Langkah-langkah yang akan ditempuh dalam analisis inferensial ini adalah :

4.4.1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan alat analisis regresi linier memerlukan persyaratan tertentu yang harus dipenuhi, yang biasa disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik

yang harus dipenuhi meliputi kenormalan distribusi dari data yang dianalisis, ketiadaan korelasi antar variabel bebas (multikolinearitas) dan ketiadaan pengaruh residual (homoskedastisitas).

1. Uji Kenormalan Distribusi Data

Uji kenormalan distribusi dari data dilakukan dengan menggunakan teknik dari Kolmogorov Smirnov. Kriteria kenormalan distribusi data dapat dilihat dari besarnya taraf signifikansi yang dihasilkan dalam uji Z Kolmogorov Smirnov. Data dinyatakan mempunyai distribusi yang normal jika taraf signifikansi hasil pengujian lebih besar dari 0,05.

Setelah pengujian dilakukan, hasilnya dapat dilihat pada tabel ringkasan berikut ini :

Tabel 4.14.
Hasil Pengujian Kenormalan Data

Variabel	Z Kolmogorov Smirnof	Signifikansi
BK	1,299	0,068
LK	1,140	0,149
KK	1,186	0,120
LO	1,242	0,091

Sumber : olahan data penelitian

Tabel di atas memberikan informasi bahwa seluruh variabel mempunyai data yang berdistribusi normal, karena semua mempunyai taraf signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian asumsi ini dapat dipenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan harga dari *Varians Inflation Factor* (VIF). Dalam model regresi linier dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas

apabila harga VIF yang dihasilkan kurang dari 5 atau setinggi-tingginya kurang dari 10. Hasil dari pengolahan data diperoleh harga VIF seperti tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15.
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	VIF
BK	2,284
LK	1,905
KK	2,620

Sumber : olahan data penelitian

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala untuk terjadi multikolinearitas. Dengan demikian asumsi ini terpenuhi

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan alat analisis yang berbasis korelasi, yaitu korelasi *rank Spearman*. Pada analisis akan dikorelasikan semua variabel bebas dalam model regresi dengan variabel residualnya. Jika dalam pengujian diperoleh harga koefisien korelasi dengan taraf signifikansi lebih dari 0,05, maka dalam model regresi dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas. Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.16.
Hasil Pengujian Terhadap Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Koef. Korelasi Rank Spearman	Signifikansi
BK	0,154	0,156
LK	0,173	0,111
KK	0,075	0,493

Sumber : olahan data penelitian

Sudah sangat jelas bahwa hasil pengujian tersebut diperoleh harga koefisien korelasi dengan taraf signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa dalam model regresi yang dibangun tidak ada gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian asumsi ini dapat dipenuhi.

4.4.2. Analisis Regresi Model I

Analisis regresi model I ini dimaksudkan mencari harga koefisien pengaruh langsung secara parsial antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Setelah dilakukan perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$KK = -0,520BK + 0,354LK$$

Dari model regresi tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja secara parsial dan langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seorang pegawai merasa mempunyai beban kerja yang ringan (tidak berat) maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai merasa mempunyai beban kerja yang berat, maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Selain hal tersebut, juga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila seorang pegawai merasa mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa mendapatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka pegawai tersebut akan mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Selanjutnya harga masing-masing koefisien regresi tersebut diuji untuk lebih menegaskan apakah pengaruh demikian tadi merupakan pengaruh yang nyata (signifikan) atautkah tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji

“t” yang dalam analisis telah dilakukan. Pada pengujian dengan uji t ini, disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah signifikan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya taraf signifikansi yang dihasilkan oleh masing-masing variabel. Pada variabel beban kerja (BK) hasil uji “t” diperoleh angka t statistik = -6,107 dengan taraf signifikansi 0,000. Sedangkan variabel lingkungan kerja (LK) dari uji “t” diperoleh harga t statistik = 4,159 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena semua taraf signifikansinya < 0,05 maka disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan langsung mempunyai pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja.

4.4.3. Analisis Regresi Model II

Analisis regresi model II ini dimaksudkan untuk mencari harga koefisien pengaruh langsung secara parsial antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja. Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$LO = -0,122BK + 0,153LK + 0,454KK$$

Dari model regresi II tersebut dapat diketahui bahwa beban kerja secara parsial dan langsung berpengaruh negatif terhadap loyalitas. Artinya apabila seorang pegawai merasa mempunyai beban kerja yang ringan (tidak berat) maka pegawai tersebut akan mempunyai loyalitas yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai merasa mempunyai beban kerja yang berat, maka pegawai tersebut akan mempunyai loyalitas yang rendah

Selain hal tersebut, juga dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan langsung berpengaruh positif terhadap loyalitas. Artinya apabila seorang pegawai merasa mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif, maka

pegawai tersebut akan mempunyai loyalitas yang tinggi. Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa mendapatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka pegawai tersebut akan mempunyai loyalitas yang rendah.

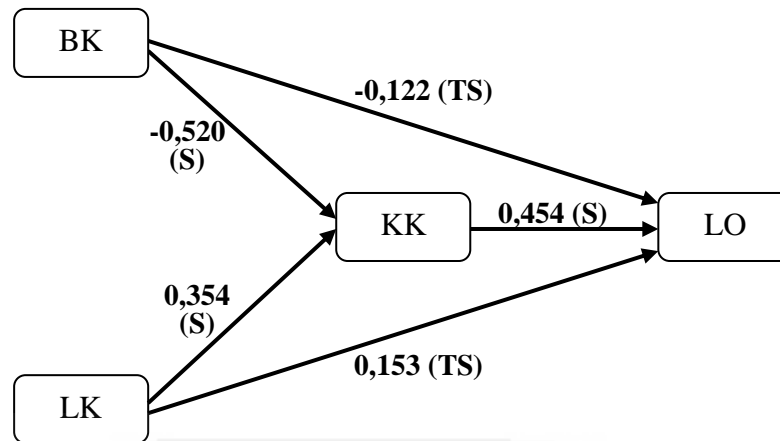
Loyalitas juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif, artinya seorang pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja tinggi akan mempunyai loyalitas yang tinggi pula, dan sebaliknya jika pegawai tidak mendapatkan kepuasan kerja, maka pegawai akan tidak loyal.

Selanjutnya harga masing-masing koefisien regresi tersebut harus diuji untuk lebih menegaskan apakah pengaruh demikian tadi merupakan pengaruh yang nyata (signifikan) ataukah tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji "t". Pada pengujian dengan uji t ini, disimpulkan bahwa ternyata beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas, karena taraf signifikansi yang dihasilkan $>0,05$. Hasil pengujian diketahui bahwa besarnya harga taraf signifikansi masing-masing, adalah 0,333 dan 0,182.

Sedangkan taraf signifikansi dari variabel kepuasan kerja ternyata $< 0,05$ yaitu 0,001. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

4.4.4. Analisis Jalur

Penggabungan dari koefisien regresi dari kedua model tersebut merupakan analisis jalur. Oleh karena itu untuk memudahkan pemahaman analisis jalur perlu digambarkan model kerangka konseptualnya, seperti berikut ini :



Gambar 4.1.
Kerangka Konseptual

Dari gambar di atas dapat dihitung besarnya koefisien jalur atau koefisien pengaruh tidak langsung secara total sebagai berikut :

$$BK \rightarrow KK \rightarrow LO : (-0,520 \times 0,454) - 0,122 = -0,3581$$

$$LK \rightarrow KK \rightarrow LO : (0,354 \times 0,454) + 0,153 = 0,3137$$

4.5 Pembahasan

Persoalan rendahnya tingkat loyalitas pegawai dapat terjadi di organisasi manapun. Apakah organisasi yang fokusnya adalah mencari laba atau bahkan organisasi yang fokusnya untuk usaha sosial. Persoalan loyalitas dalam sebuah organisasi, seringkali berdampak negatif bagi organisasi tersebut. Tingginya tingkat perputaran pegawai, karena pegawai mudah untuk keluar (meninggalkan organisasi) dan mudah pula untuk menerima pegawai baru. Rendahnya loyalitas pegawai ini pada akhirnya akan merugikan perusahaan dalam segala hal.

Fenomena yang terjadi dalam organisasi pemerintah, aparatur negara (PNS), rendahnya loyalitas bukanlah isu baru, namun sebuah perjalanan panjang yang terus-menerus terjadi. Dampak yang muncul akibat adanya loyalitas yang rendah diantaranya

adalah munculnya perilaku menyimpang dari pegawai. Perilaku-perilaku negatif yang sengaja dilakukan sebagai wujud dari kekecewaan mereka karena ketidak puas atas pekerjaan mereka.

Sengaja untuk hadir ke kantor terlambat, kesengajaan merusak aset atau barang-barang milik kantor, membawa pulang barang kantor tanpa seijin pimpinan, mengerjakan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dan wewenangnya untuk kepentingan pribadi, meninggalkan kantor dalam jam kantor dan masih banyak lagi perilaku-perilaku menyimpang sebagai perwujudan rendahnya loyalitas.

Dalam penelitian ini diketahui adanya kesesuaian karakteristik responden dengan variabel penelitian, misalnya usia responden dalam kemampuan bekerja umur 36 – 50 tahun diketahui ada 45 orang atau 52,33%, sehingga idealnya mempunyai loyalitas tinggi, sedangkan dari tingkat pendidikan diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan S1 sejumlah 52 orang atau 60,47% dan S2 ada 3 orang atau 3,49% sehingga pegawai cukup handal dalam usia produktif, jika dikelola secara optimal dan strategi yang tepat tentu dapat meningkatkan loyalitas dari waktu ke waktu. Dari sisi masa kerja atau pengalaman kerja responden diketahui bahwa pegawai pemula yang bekerja kurang dari 10 tahun ada 11 orang atau 12,79%, sedangkan sisanya adalah pegawai mapan (produktif) yang memiliki pengalaman kerja tinggi, artinya mereka mempunyai semangat untuk terus menemukan cara kerja yang paling efektif, yang pada gilirannya membawa kelayaitas yang tinggi.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh unsur pimpinan agar loyalitas pegawai terus mengalami kenaikan yang pada akhirnya dapat sesuai dengan harapan organisasi. Dari sisi kepatuhan terhadap setiap peraturan kepegawaian dan pelayanan telah dilakukan antara lain kepatuhan kehadiran dan kepulangan dengan data rekam absen secara elektronik, juga setiap pegawai diawal tahun wajib menyusun sasaran kerja pegawai

(SKP) yang menjadi panduan tugas pokok fungsinya. Pegawai setiap hari diwajibkan membuat laporan harian apa saja yang dikerjakan pada hari itu, mulai masuk kerja sampai dengan jam pulang kantor. Disamping itu setiap pagi sebelum masuk kerja, dilaksanakan apel pagi dan pengarahan dari unsur pimpinan kepada pegawai, bagaimana lembaga pertanahan ini dapat selalu meningkatkan pelayanan menjadi lebih baik.

Namun hasilnya sampai saat ini tetap saja belum ada peningkatan yang signifikan. Masih banyak ditemui adanya pelayanan yang selesainya belum tepat waktu. Hal tersebut tidak terlepas dari kebijakan pemerintah yang dalam 5 tahun terakhir tidak ada penerimaan pegawai baru, sedangkan pegawai yang pensiun terus bertambah dan pada tahun 2016 ini ada 10 orang memasuki masa pensiun. Disini lain beban kerja terus bertambah dari waktu ke waktu, sehingga seorang pegawai harus mengampu beban kerja diluar kapasitas kemampuannya. Oleh karena itulah penelitian ini salah satu manfaatnya akan memberikan informasi berharga untuk membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Pada penelitian ini telah diuji model yang menjelaskan bahwa rendahnya loyalitas akan dibangkitkan kembali melalui kepuasan kerja.

Kepuasan kerja bagi pegawai adalah hal penting, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai dampak positif bagi pegawai, khususnya terhadap loyalitas. Jika berbagai harapan pegawai pada saat melakukan kerja dapat dipenuhi dalam kerja itu sendiri, maka kepuasan kerja akan muncul. Oleh sebab itu upaya untuk terus meningkatkan kepuasan hingga dicapai titik optimal perlu dilakukan. Model pada penelitian ini pula dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui konsep beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang berada di luar diri pegawai, namun dirasakan oleh pegawai. Apa yang dikerjakan oleh seorang pegawai mungkin telah sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Sayangnya deskripsi pekerjaan

seringkali tidak menampung seluruh aspirasi yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai melakukan pekerjaan di luar apa yang sebenarnya menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa beban kerja bagi setiap pegawai dianggapi dengan penilaian yang berbeda. Ada sebagian besar pegawai yang merasa beban kerja terlalu berat ada yang merasa masih cukup ringan. Bahwa berat atau ringan beban kerja masing-masing pegawai antara lain dipengaruhi oleh tugas pokok fungsi masing-masing, dimana masing-masing tugas pokok fungsi sangat tergantung permohonan pelayanan dari masyarakat pengguna layanan. Sehingga pada saat tertentu tugas pokok fungsi misalnya pelayanan A beban kerjanya sangat berat (volumenya banyak), sedangkan pelayanan B sangat ringan dan pada waktu yang lain bisa sebaliknya. Pegawai secara umum bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi tugas pokok fungsinya. Tanggung jawab pegawai tersebut nampak sekali bahwa mereka mencurahkan segala kemampuan dan keahliannya agar tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Disamping itu adanya kerjasama yang baik antara sesama pegawai untuk saling membantu. Pegawai nampak adanya perasaan ringan dan senang hati dalam mengerjakan tanggungjawabnya, hal ini nampak sekali banyak pegawai yang masuk kerja lebih awal dan pulang melewati jam kantor, semata-mata mengerjakan tanggungjawabnya, bahkan pekerjaan yang belum selesai dibawa pulang untuk dikerjakan dirumah. Tindakan pegawai tersebut sesuai kemauan pegawai masing-masing tanpa ada perintah dari atasan dan tidak ada tambahan untuk lembur, semata-mata pegawai ingin menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dari semua persepsi pegawai tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja memang benar merupakan penggerak aksi loyalitas.

Demikian pula dengan lingkungan kerja yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantul oleh pegawai dinilai masih kurang kondusif. Sudah menjadi hal yang sifatnya umum, dimana-mana kebanyakan kantor pemerintah kurang mendapat perhatian

dalam hal fisik (antara lain perangkat komputer yang ketinggalan jaman). Kurangnya perhatian atasan terhadap aplikasi pelayanan yang cenderung berubah dan banyak permasalahannya. Aplikasi pelayanan yang sudah ada semestinya diperbaiki dan ditambah kekurangannya, bukan diganti dan diganti lagi dengan program yang baru. Sedangkan peralatan pendukung dan pegawainya belum disiapkan terlebih dahulu. Sehingga diperlukan pengadaan alat-alat pendukung dan pelatihan pegawai untuk operasionalnya, ini perlu waktu sedangkan pelayanan tidak boleh berhenti. Ini membuat tekanan kepada pegawai bagaimana harus mampu untuk menyesuaikan perubahan dan sekaligus melayani. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menjadi alasan mengapa pegawai tidak dapat atau tidak mau melaksanakan kewajibannya dengan baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas. Sedangkan beban kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Ini artinya bahwa loyalitas dapat ditingkatkan melalui perbaikan beban kerja jika beban kerja sendiri dapat memberikan kepuasan kerja. Jadi beban kerja dapat berpengaruh pada loyalitas namun tidak secara langsung. Demikian pula dengan lingkungan kerja.

Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap loyalitas. Sedangkan lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap loyalitas. ini artinya loyalitas dapat diperbaiki melalui lingkungan kerja jika lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pengaruh lingkungan terhadap loyalitas merupakan pengaruh tidak langsung.

Memperhatikan hal tersebut, maka dapat diyakinkan bahwa variabel kepuasan kerja benar-benar merupakan variabel yang menjadi perantara (intervening) pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas.

Koefisien jalur yang menunjukkan pengaruh tidak langsung (pengaruh total) dari kedua variabel, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, ternyata beban kerja memiliki koefisien pengaruh total yang lebih besar dibanding lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa berdasarkan skala prioritas maka beban kerja dapat didahulukan penataannya dalam rangka meningkatkan kepuasan dan sekaligus loyalitas. Setelah itu baru kemudian penataan lingkungan kerja.

Dengan demikian temuan dari penelitian telah dapat menjawab masalah yang diangkat, yakni bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

