

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting dalam membangun motivasi dan kinerja pegawai. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, tingkat efektivitas organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kebijakan dan struktur formal, tetapi juga oleh kualitas komunikasi informal antara pimpinan dan pegawai dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Teori *Human Relations* memandang bahwa semangat dan produktivitas kerja pegawai tidak hanya dibentuk oleh aturan, struktur, atau kebijakan organisasi yang bersifat formal, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh aspek sosial dan emosional yang mereka rasakan di lingkungan kerja. Teori ini berawal dari *The Hawthorne Studies* (1927–1932) yang menunjukkan bahwa karyawan akan menunjukkan perubahan perilaku positif ketika mereka merasa diperhatikan, dihargai, dan diakui keberadaannya. Artinya, perhatian pimpinan, dukungan, kesempatan untuk berinteraksi, serta suasana kerja yang nyaman dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kepuasan batin dalam diri pegawai. Dalam perspektif ini, manusia tidak dipandang sekadar sebagai pelaksana tugas, melainkan sebagai individu yang memiliki kebutuhan akan hubungan sosial dan penghargaan secara psikologis.

Teori *Human Relations* menegaskan bahwa faktor sosial dan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Teori ini berakar dari penelitian *Hawthorne* yang dilakukan oleh Elton Mayo pada tahun 1927–1932, yang menemukan bahwa peningkatan kinerja tidak semata-mata disebabkan oleh kondisi kerja fisik, melainkan oleh perhatian, dukungan, serta interaksi sosial yang diberikan kepada pekerja. Temuan tersebut menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan pegawai, membangun hubungan interpersonal, serta meningkatkan motivasi dalam pengelolaan organisasi (Rivai et al., 2024:3).

Penelitian ini menggunakan Teori *Human Relations* untuk menjelaskan bagaimana komunikasi informal pimpinan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN. Komunikasi informal pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai penyampaian

informasi di luar jalur struktural resmi, tetapi sebagai wujud pengakuan, kedekatan, empati, dan dukungan yang dapat menumbuhkan rasa dihargai serta keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Ketika pimpinan membangun komunikasi yang hangat, fleksibel, dan humanis, pegawai cenderung merasakan kenyamanan psikologis yang berdampak pada meningkatnya motivasi kerja. Rivai et al. (2024) menekankan bahwa hubungan antarmanusia yang positif di tempat kerja mampu menciptakan iklim psikologis yang kondusif sehingga pegawai merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi. Ketika pimpinan mampu menunjukkan empati, membuka ruang dialog santai, serta membangun komunikasi dua arah secara informal, pegawai cenderung mengalami kepuasan emosional yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, Teori *Human Relations* memberikan landasan teoritis yang kuat untuk memahami pengaruh komunikasi informal pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai dalam konteks organisasi publik.

Organisasi merupakan suatu sistem sosial yang di dalamnya terdapat interaksi antarindividu untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi tersebut berlangsung melalui proses komunikasi yang memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, gagasan, serta pemahaman antaranggota organisasi. Melalui komunikasi, pesan yang semula hanya dimiliki oleh satu individu dapat dipahami dan dimanfaatkan secara kolektif. Oleh karena itu, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga sebagai instrumen koordinasi, integrasi, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Dalam praktiknya, komunikasi organisasi berlangsung melalui dua jalur, yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal. Komunikasi formal berjalan melalui struktur dan mekanisme birokrasi yang telah ditetapkan, sedangkan komunikasi informal berlangsung secara nonresmi melalui interaksi personal yang lebih fleksibel. Komunikasi informal sering muncul dalam bentuk percakapan santai, diskusi di luar forum resmi, maupun pendekatan interpersonal antara pimpinan dan pegawai. Meskipun tidak terstruktur secara administratif, komunikasi informal memiliki peran strategis dalam membangun kedekatan emosional, rasa dihargai, serta iklim psikologis yang kondusif. Dalam konteks kepemimpinan, komunikasi informal pimpinan menjadi penting karena mampu memengaruhi sikap dan motivasi

kerja pegawai secara lebih personal dibandingkan komunikasi formal yang bersifat instruktif.

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan penting dalam membangun motivasi pegawai, khususnya melalui komunikasi informal yang terjalin antara pimpinan dan pegawai. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi formal, tetapi juga sebagai medium interaksi sosial yang membentuk hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai. Salah satu bentuk komunikasi yang memiliki peran penting dalam membangun kedekatan dan suasana kerja yang kondusif adalah komunikasi informal pimpinan. Komunikasi informal sering kali terjadi secara spontan, fleksibel, dan tidak terikat oleh struktur birokrasi yang kaku, namun memiliki pengaruh besar terhadap kondisi psikologis pegawai, termasuk motivasi kerja mereka.

Dalam organisasi pemerintahan, keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan maupun struktur formal yang berlaku, tetapi juga oleh kualitas komunikasi informal yang terjalin antara pimpinan dan pegawai. Komunikasi informal yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka, mengurangi jarak hierarkis, serta menumbuhkan rasa saling percaya. Ketika pimpinan mampu membangun komunikasi yang hangat dan dua arah di luar forum formal, pegawai cenderung merasa dihargai, diperhatikan, dan dilibatkan dalam proses organisasi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan motivasi kerja, komitmen, serta dedikasi pegawai terhadap organisasi.

Komunikasi yang efektif sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti yang ditunjukkan di Rumah Tahanan (Karutan) Kelas IIB Bengkulu. Dilansir dari Kompasiana, Kepala Karutan, Yulian Fernando, pada Oktober 2025 menekankan pentingnya semangat kerja dan penerapan nilai PRIMA (Profesional, Responsif, Inovatif, Modern, dan Akuntabel) melalui komunikasi baik antarpegawai. Dalam apel pagi yang dipimpinnya, Yulian menyatakan bahwa nilai-nilai tersebut perlu menjadi budaya kerja yang kokoh untuk meningkatkan motivasi serta integritas pegawai dan memberikan pelayanan publik terbaik. Ia juga menyampaikan, "Komunikasi yang efektif antarpegawai akan memperkuat solidaritas dan kerja sama, sehingga kinerja organisasi dapat berjalan optimal dan memberikan pelayanan yang berorientasi pada masyarakat." Pernyataan ini

menunjukkan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya membangun motivasi individu tapi juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan melalui kerja sama dan solidaritas yang terjalin kuat antarpegawai (Kompasiana, 2025). Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, inisiatif dalam bekerja, serta loyalitas terhadap nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, hubungan sosial yang harmonis di antara anggota organisasi dapat menciptakan suasana emosional yang nyaman dan menyenangkan, yang sangat berperan dalam memperkuat semangat kerja dan meningkatkan motivasi individu dalam menjalankan tugas, sehingga membentuk budaya kerja yang produktif di lingkungan organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja yang kuat, yang diperkuat oleh komunikasi yang efektif.

Pada organisasi, komunikasi penting untuk mewujudkan visi dan misi, setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain. Fokus pada tujuan bersama akan membentuk pemahaman yang sama di antara anggota organisasi, sehingga koordinasi dan kerja sama menjadi lebih efektif. Struktur organisasi yang efektif memungkinkan koordinasi antar bagian berjalan lancar, mengurangi hambatan birokrasi, dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, interaksi sosial yang terjalin di dalam organisasi memungkinkan terbentuknya lingkungan yang mendukung kerja tim, kolaborasi, dan pertukaran ide-ide kreatif. Interaksi yang terjalin secara berkesinambungan akan membentuk dinamika organisasi yang sehat dan mendorong terciptanya suasana kerja yang nyaman, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat, intensitas, dan konsistensi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan aktif, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari kurangnya disiplin, menurunnya semangat kerja, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, salah satunya adalah komunikasi informal pimpinan.

Komunikasi informal pimpinan memiliki peran strategis dalam membangun iklim psikologis yang positif. Melalui percakapan santai, diskusi ringan, pendekatan

personal, maupun komunikasi melalui media digital yang tidak terlalu formal, pimpinan dapat menyampaikan dukungan, apresiasi, serta arahan secara lebih humanis. Namun, apabila komunikasi informal tidak dikelola dengan baik, misalnya hanya bersifat satu arah atau minim klarifikasi, hal tersebut justru dapat menimbulkan kesalahpahaman dan kebingungan yang berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai.

Penggunaan komunikasi informal pimpinan yang tepat akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Kualitas interaksi nonformal antara pimpinan dan pegawai berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan organisasi, karena mampu menjadi jembatan yang menghubungkan kebijakan formal dengan kebutuhan psikologis pegawai. Dengan demikian, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem dan struktur, tetapi juga oleh kemampuan pimpinan dalam membangun komunikasi informal yang efektif untuk memotivasi pegawai. Motivasi yang tumbuh dari komunikasi informal yang humanis dan penuh perhatian pada akhirnya akan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) sebagai objek studi kasus. Kementerian ATR/BPN merupakan instansi pemerintah yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria, pertanahan, dan tata ruang dalam rangka membantu Presiden dalam penyelenggaraan pemerintahan. Ketentuan mengenai tugas dan fungsi tersebut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, khususnya pada Pasal 8 dan Pasal 9 yang mengatur tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal. Salah satu unit kerja yang berada di bawah Sekretariat Jenderal adalah Biro Perencanaan dan Kerja Sama. Berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional, sebagaimana tercantum dalam Pasal 11, Biro Perencanaan dan Kerja Sama memiliki tugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, penyusunan, serta penyelarasan rencana, program, dan anggaran. Selain itu, biro ini juga bertanggung jawab atas kegiatan pemantauan, evaluasi, pengendalian, dan pelaporan, serta

perencanaan kerja sama di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang (Peraturan.bpk.go.id, 2020).

Demi mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai yang ada di Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN berkewajiban untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka. Maka dari itu, saat menjalankan tugasnya, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada motivasi pegawai yang ada di dalamnya. Adapun jumlah pegawai Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN, yakni 50 orang yang terdiri dari 30 wanita dan 20 pria. Adapun rincian jumlah pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN berdasarkan masing-masing bagian disajikan pada data berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai

Bagian	Jumlah
Kepala Biro	1
Bagian Perencanaan Program	8
Bagian Penganggaran	8
Bagian Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Kinerja	7
Bagian Kerja Sama dan Tata Usaha	17
Konsultan Perorangan	9
Total	50

Olahan Penulis

Pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN, komunikasi informal antara pimpinan dan pegawai menjadi bagian dari dinamika kerja sehari-hari. Dengan jumlah pegawai sebanyak 50 orang yang terdiri dari 30 wanita dan 20 pria, interaksi informal memiliki peluang besar untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Komunikasi melalui media seperti *WhatsApp*, percakapan di luar rapat resmi, maupun diskusi nonformal lainnya sering digunakan dalam koordinasi pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, komunikasi yang bersifat satu arah dan terbatas pada pesan teks tanpa ekspresi nonverbal terkadang menimbulkan ketidakjelasan instruksi dan kebingungan dalam pelaksanaan tugas.

Dalam konteks permasalahan motivasi pegawai, organisasi perlu memahami

peran komunikasi informal pimpinan dalam memengaruhi motivasi kerja pegawai, sehingga organisasi dapat merumuskan, mengelola, dan menerapkan kebijakan yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai secara berkelanjutan. Motivasi dapat menjadi dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan usaha seoptimal mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pimpinan harus menciptakan suasana yang mampu mendorong pegawai agar bertindak selaras dengan tujuan organisasi tersebut.

Fenomena yang terjadi di Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja, beberapa pegawai masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi mereka secara konsisten. Ini ditunjukkan oleh ketidakpastian yang terkait dengan penghargaan terhadap kinerja yang luar biasa yang dapat memengaruhi semangat kerja pegawai. Fenomena tersebut menunjukkan perlunya strategi yang lebih terarah dalam meningkatkan motivasi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

Tabel 1.2 Tingkat Presensi Pegawai Terlambat Datang Per Januari 2025 – Juni 2025

Bulan	Pegawai Terlambat Datang
Januari	20 Pegawai
Februari	29 Pegawai
Maret	25 Pegawai
April	34 Pegawai
Mei	22 Pegawai
Juni	20 Pegawai

(Sumber: Tata Usaha Biro Perencanaan dan Kerja Sama)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa setiap bulannya masih banyak pegawai yang sering terlambat hadir dari total 50 pegawai di Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN. Fenomena keterlambatan kehadiran pegawai yang masih terjadi setiap bulan dapat menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan motivasi kerja. Keterlambatan sering kali mencerminkan rendahnya

komitmen dan kedisiplinan, yang secara tidak langsung berkaitan dengan kondisi motivasi pegawai. Komunikasi informal pimpinan yang kurang efektif berpotensi memperburuk kondisi tersebut, karena pegawai merasa kurang mendapatkan arahan, perhatian, maupun dorongan secara personal. Sebaliknya, komunikasi informal yang hangat, terbuka, dan suportif dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.3 Capaian Indikator Kinerja Biro Perencanaan dan Kerja Sama dampai dengan Triwulan III Tahun 2025

IKK	Target 2025 (%)	Target TW III (%)	Realisasi (%)	Capaian Kinerja (%)
Nilai Capaian Pada SMART DJA	90	90	42,45	47,17

(Sumber: Tata Usaha Biro Perencanaan dan Kerja Sama)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai capaian indikator kinerja Biro Perencanaan dan Kerja Sama sampai dengan Triwulan III Tahun 2025, terlihat adanya kesenjangan yang cukup signifikan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi yang berhasil dicapai. Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) berupa nilai capaian pada SMART DJA ditargetkan sebesar 90%, baik untuk target tahunan maupun target hingga Triwulan III. Namun demikian, realisasi yang diperoleh baru mencapai 42,45%, sehingga tingkat capaian kinerja yang dihasilkan hanya sebesar 47,17% dari target yang telah ditetapkan. Kesenjangan yang cukup besar tersebut menunjukkan bahwa performa kinerja organisasi belum berjalan secara optimal dan mengindikasikan adanya permasalahan dalam proses pencapaian target kinerja organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kondisi tersebut dapat menjadi indikasi adanya faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Apabila motivasi kerja pegawai belum optimal, maka hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan capaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja pegawai, salah satunya melalui komunikasi informal yang dilakukan oleh pimpinan dalam lingkungan kerja, karena komunikasi yang terjalin secara baik dapat membangun kedekatan, meningkatkan keterlibatan pegawai, serta mendorong semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi informal pimpinan bukan sekadar interaksi sosial biasa, melainkan memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis dan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, tingginya tingkat keterlambatan ini dapat menjadi sinyal bahwa komunikasi informal pimpinan di biro tersebut perlu diperbaiki untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai secara keseluruhan. Ketepatan waktu adalah salah satu bentuk disiplin dan komitmen dalam bekerja yang erat kaitannya dengan motivasi organisasi. Kurangnya komunikasi informal pimpinan yang efektif menunjukkan penurunan kedisiplinan, sehingga para pegawai tidak hadir tepat waktu yang mengakibatkan semangat kerja menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, topik ini harus diteliti lebih lanjut, khususnya pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN. Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu seberapa besar keterkaitan **“Pengaruh Komunikasi Informal Pimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar Pengaruh Komunikasi Informal Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Komunikasi Informal Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperkaya kajian ilmiah mengenai pengaruh komunikasi Informal pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, khususnya pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik komunikasi Informal pimpinan dan motivasi kerja pegawai..

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran motivasi yang diperlukan untuk pegawai Biro Perencanaan dan Kerja Sama di Kementerian ATR/BPN. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dalam menerapkan komunikasi informal yang efektif guna meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan Lembaga.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, penelitian ini disusun ke dalam lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Setiap bab memiliki ruang lingkup dan pembahasan yang berbeda, namun tetap mendukung pencapaian tujuan penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menguraikan fenomena dan permasalahan penelitian mengenai pengaruh komunikasi informal pimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Uraian latar belakang tersebut menjadi dasar dalam perumusan masalah dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi informal pimpinan terhadap

motivasi kerja pegawai pada Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, sebagai landasan empiris dalam penyusunan penelitian ini. Selain itu, bab ini juga menguraikan landasan teori yang digunakan, yaitu Teori *Human Relations*. Pada bagian selanjutnya, dijelaskan konsep-konsep utama yang berkaitan dengan komunikasi informal pimpinan dan motivasi kerja pegawai, penyusunan kerangka konseptual dan kerangka pemikiran penelitian, serta perumusan hipotesis alternatif dan hipotesis nol yang digunakan dalam menganalisis permasalahan penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Biro Perencanaan dan Kerja Sama Kementerian ATR/BPN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode sensus atau total *sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Bab ini juga memuat operasionalisasi variabel penelitian, dengan variabel X yang terdiri atas tiga dimensi dan variabel Y yang terdiri atas lima dimensi. Selain itu, dijelaskan pula instrumen penelitian dan skala pengukuran yang digunakan, yaitu kuesioner dengan skala Likert interval 1–4, prosedur pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner, serta teknik pengolahan data yang meliputi analisis deskriptif dan inferensial. Pada bagian akhir bab disajikan waktu pelaksanaan penelitian dalam bentuk tabel jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data, yang meliputi hasil uji validitas, reliabilitas, analisis korelasi, serta pengujian hipotesis. Selanjutnya, hasil tersebut dibahas dan dianalisis dengan mengaitkannya pada teori dan penelitian terdahulu guna menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, disajikan pula saran-saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait serta sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.

