

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang akan menjadi suatu aset utama dalam mengatur sebuah instansi atau organisasi, di mana SDM tersebut yang akan menentukan tingkat kesuksesan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut.

Untuk itu setiap perusahaan atau organisasi harus cepat beradaptasi seiring dengan kemajuan zaman supaya bisa tetap kompetitif dengan semakin banyaknya kompetitor. SDM merupakan contoh aspek yang dapat menjadi penentu kekuatan suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia adalah karyawan yang memiliki peranan aktif pada seluruh aspek aktivitas perusahaan, yakni selaku perancang, pemeran serta penetapan perwujudan target sebuah perusahaan. Pendayagunaan sumber daya manusia yang maksimal serta terkendali bisa mengoptimalkan performa kerja pegawai, oleh sebab itu diperlukan kebijakan perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan yang mempunyai jiwa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang tegas serta kebijakan melalui pembagian tugas tanggung jawab agar membentuk kerja sama dalam perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki baik individu maupun tim di

dalam organisasi atau perusahaan itu.

Wabah Covid-19 melahirkan pandemi global yang dimaklumkan oleh *World Health Organization* atau Badan Kesehatan Dunia dengan penyebarannya cukup pesat sehingga menjadi topik pemberitaan utama semua negara di dunia.

Pandemi Covid-19 mulai masuk ke Indonesia pertengahan Maret 2020 dengan kasus pertama yaitu dua orang perempuan (31 tahun dan 64 tahun) yang bertempat tinggal di Depok, Jawa Barat terjangkit virus Covid-19 setelah pertemuan dengan Warga Negara Jepang.

Di masa pandemi Covid-19 setiap organisasi atau perusahaan diwajibkan selalu melakukan pengembangan dan ekspansi semua aspek bidang usahanya guna bertahan di dalam situasi bisnis yang kritis.

Salah satu faktor pengembangan dan ekspansi organisasi atau perusahaan yaitu dengan meningkatkan mutu SDM pada aspek tersebut pengoptimalan mutu kinerja karyawan sebagai prioritas utama juga pemberian fasilitas lingkungan kerja untuk mendukung komunikasi efektif antara karyawan agar dapat bersinergi terhadap tiap-tiap tugas serta kewenangan pekerjaan dengan tujuan mencapai target yang sudah ditentukan instansi atau organisasi.

Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa *“kinerja merupakan hasil kualitas pekerjaan secara jumlah yang dilakukan oleh individu pekerja saat melaksanakan fungsi seturut dengan pertanggungjawaban yang dipercayakan untuknya”*. Setiap instansi atau perusahaan pasti senantiasa

berupaya guna memaksimalkan performa kerja pegawainya, salah satu ciri dari meningkatnya kinerja karyawan yakni melalui keberadaan SDM yang bermutu serta berloyalitas. Di masa pandemi saat ini kinerja karyawan tidak stabil sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) merupakan lembaga untuk mendaftarkan/meregistrasikan daerah adat. BRWA didirikan tahun 2010 berdasarkan kesepakatan dari *Sawit Watch* (SW), Konsorsium Pendukung Sistem Hutan Kerakyatan (KpSHK), *Forest Watch* Indonesia (FWI), Jaringan Kerja Pemetaan Partisipatif (JKPP), serta Aliansi Masyarakat Adat Nusantara (AMAN). BRWA terbentuk dikarenakan informasi serta data eksistensi penduduk serta daerah adat dari hasil sensus geografis yang tersusun dengan baik. Tidak hanya itu, selama ini pemerintah juga tidak mempunyai pemetaan serta informasi sosial jumlah penduduk adat beserta daerah adatnya. Hal tersebut pastinya menimbulkan permasalahan di kalangan penduduk maupun pemerintahan saat dilaksanakan usaha untuk mendorong perlindungan serta pengakuan atas hak-hak penduduk adat. Pihak pengelola Yayasan Badan Registrasi Wilayah Adat meliputi 2 organisasi pendiri yakni lembaga pengurus, lembaga pengawas, serta lembaga pembina. Lembaga Pembina di pimpin oleh Sekjen AMAN dengan Direktur *Sawit Watch* serta Direktur *Forest Watch* Indonesia (FWI) selaku anggota. Badan Pengawas di pimpin oleh Koordinator Nasional JKPP serta Direktur KpSHK selaku anggota. Saat menjalankan visi-misi serta program, dewasa ini BRWA mempunyai 3 Kantor Wilayah (Kanwil) yakni Kanwil Sulawesi Selatan, Kanwil BRWA

Sulawesi Tengah, serta Kanwil BRWA Kalimantan Barat selaku developer kantor pelayanan pendaftaran daerah adat di Sulawesi serta Kalimantan. Tidak hanya itu, bagi layanan pendaftaran wilayah adat BRWA turut berkoordinasi dengan divisi-divisi pendiri serta instansi di tingkat wilayah serta nasional termasuk dengan Simpul Layanan Pemetaan Partisipatif (SLPP), Unit Kerja Percepatan Pemetaan Partisipatif (UKP3), maupun instansi yang lain yang juga melaksanakan pendataan daerah adat.

Kinerja karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor pada masa pandemi dari awal Maret 2020 hingga tahun 2022 mengalami penurunan efektivitas kinerja karyawan karena adanya kasus virus Covid-19 yang fluktuatif, misalnya pada awal bulan Juni hingga bulan Agustus 2021 adanya lonjakan kasus Covid-19 varian *Delta* dan bulan Desember 2021 hingga bulan Maret 2022 terjadi lonjakan kasus Covid-19 varian *Omicron*, sehingga pemerintah memerintahkan agar usaha yang bergerak di bidang non komersil agar membatasi kegiatannya. Oleh karena itu Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor melakukan kerja sistem *Work From Home (WFH)* dan *Work Form Office (WFO)*. Berbagai macam faktor penurunan kinerja karyawan seperti budaya organisasi kerja pada masa pandemi yang berubah, komunikasi yang biasanya disampaikan secara langsung pada masa pandemi mengalami hambatan karena adanya *Work From Home (WFH)*, serta lingkungan kerja yang kurang baik.

Meskipun saat ini masa pandemi Covid-19 tetapi dalam dunia bisnis dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya, agar para

karyawan tersebut mempunyai kualitas dan loyalitas yang baik dan dapat bersaing dengan organisasi atau perusahaan lain, serta dapat bekerja di dalam situasi apapun, terutama kinerja karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor dapat memberikan kinerja terbaiknya yaitu tetap bekerja dengan sigap baik karyawan yang melakukan kerja sistem *Work From Home (WFH)* atau *Work Form Office (WFO)*.

Kemudian aspek yang memberikan pengaruh terhadap penurunan performa kerja karyawan yakni kebudayaan instansi, perilaku karyawan yang positif dan negatif sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan menentukan budaya organisasi di suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Pada masa pandemi seperti sekarang ini terjadi penurunan nilai budaya organisasi disebabkan kasus covid-19 yang fluktuatif, di saat adanya lonjakan kasus maka karyawan diperintahkan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work From Home (WFH)* karena adanya pembatasan dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya yang terdapat pada lingkup organisasi dan perusahaan terkait. Kebudayaan organisasi yang positif sangat diperlukan agar paradigma karyawan selalu positif dalam bekerja sehingga komunikasi karyawan terjalin dengan baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas perusahaan.

Phithi Sithi Amnuai dalam Prabundu Tika, (2016:5) mendefinisikan bahwa:

“Budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi mendasar serta kepercayaan yang dimiliki oleh anggota instansi yang selanjutnya dikembangkan serta ditransmisikan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan adaptif eksternal serta persoalan integrasi internal”.

Contoh aspek penunjang yang memperkuat prevalensi performa kerja

karyawan efektif yakni komunikasi yang baik yaitu terjalinnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta antara karyawan dan karyawan lain.

Mangkunegara (2015:145) menyatakan bahwa *“komunikasi adalah sebuah tahap suatu proses transfer pemahaman, ide, serta informasi dari satu individu ke individu lainnya dengan ekspektasi ada yang bisa menterjemahkannya untuk target yang dimaksudkan”*.

Komunikasi yang efektif dimungkirkan sangat penting bagi kinerja suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan komunikasi efektif dapat menciptakan lingkungan kerja harmonis yang baik diantara bos dengan karyawan serta antara karyawan dan karyawan lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan miskomunikasi yang dapat menimbulkan perselisihan. Perselisihan pada organisasi atau instansi dapat menyebabkan kondisi menimbulkan suasana kerja yang tidak nyaman untuk produktifitas kerja. Komunikasi yang tidak berjalan baik berpotensi menyebabkan miskomunikasi yang berujung perselisihan dan kehilangan rasa percaya yang akhirnya membuat performa kerja karyawan menurun. Di masa pandemi covid-19 komunikasi yang efektif terjadi penurunan disebabkan adanya sistem kerja di rumah atau *Work From Home (WFH)*, Ketika seorang karyawan bekerja di rumah atau *Work From Home (WFH)* akan terjadi hambatan komunikasi disebabkan lingkungan kerja setiap karyawan berbeda-beda, jaringan internet yang buruk, serta lingkungan yang kurang kondusif. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan untuk semua karyawan, komunikasi yang efektif

merupakan wadah untuk meningkatkan kinerja karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.

Data Rekapitulasi Persentase Kehadiran *Work From Home (WFH)* dan *Work Form Office (WFO)* Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor, sebagai berikut:

Tabel 1
Rekapitulasi Persentase WFH dan WFO
Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor
Tahun 2020-2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja dalam Sebulan	Persentase <i>Work From Home (WFH)</i>	Persentase <i>Work From Office (WFO)</i>
1	Maret 2020	51	24	0%	100%
2	April 2022	51	24	50%	50%
3	Mei 2020	51	24	75%	25%
4	Juni 2020	51	24	82%	18%
5	Juli 2020	51	24	88%	12%
6	Agustus 2020	51	24	92%	8%
7	September 2020	51	24	83%	17%
8	Oktober 2020	51	24	74%	26%
9	November 2020	51	24	50%	50%
10	Desember 2020	51	24	56%	44%
11	Januari 2021	51	24	65%	35%
12	Februari 2021	51	24	63%	37%

Sumber: Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor

Data tabel di atas didapat dari data rekapitulasi persentase kehadiran

saat *Work From Home (WFH)* dan *Work Form Office (WFO)* Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor, dari kemunculan awal pandemi covid-19 di Indonesia yaitu pada awal bulan Maret 2020, dari total jumlah karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) yaitu 51 orang, yang terdiri dari 2 orang Pengawas, Kepala dan Wakil Kepala, Sekertaris, Manajer Keuangan, Manajer Data Informasi, Manajer Registrasi, Manajer Verifikasi, Manajer *Working Group for ICCAs in Indonesia (WGII)*, 4 orang Staf Keuangan, 5 orang Staf Data dan Informasi, 4 orang Staf GIS, 2 orang Fasilitator BRWA, 1 orang staf kantor, 1 orang supir, 6 orang staf BRWA kantor wilayah Sulawesi Tengah, 6 orang staf kantor wilayah BRWA Sulawesi Selatan, 6 orang staf kantor wilayah BRWA Kalimantan Barat, dan 6 orang staf kantor wilayah Jayapura. Dengan rata-rata masuk kerja dalam sebulan adalah 24 hari. Disebabkan terjadi kenaikan kasus covid-19 pada bulan Juni-September 2020 maka diberlakukan bekerja sistem *Work From Home (WFH)* hingga 92% karena karyawan BRWA berjumlah 12 orang telah terkonfirmasi positif *covid-19*, maka adanya kenaikan bekerja sistem *Work From Home (WFH)*.

Tabel 2
Rekapitulasi Persentase *WFH* dan *WFO*
Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor
Tahun 2021-2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja dalam Sebulan	Persentase <i>Work From Home (WFH)</i>	Persentase <i>Work From Office (WFO)</i>
1	Maret 2021	51	24	50%	50%

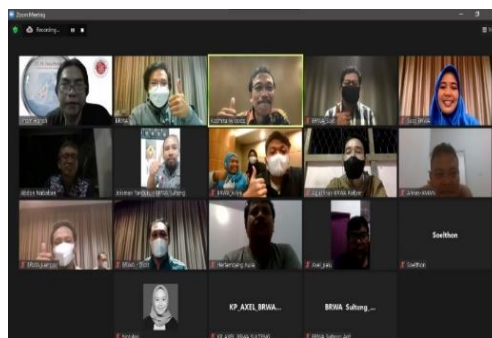
No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja dalam Sebulan	Persentase <i>Work From Home (WFH)</i>	Persentase <i>Work From Office (WFO)</i>
2	April 2021	51	24	50%	50%
3	Mei 2021	51	24	66%	34%
4	Juni 2021	51	24	57%	43%
5	Juli 2021	51	24	53%	47%
6	Agustus 2021	51	24	63%	37%
7	September 2021	51	24	61%	39%
8	Oktober 2021	51	24	73%	27%
9	November 2021	51	24	83%	17%
10	Desember 2021	51	24	92%	8%
11	Januari 2022	51	24	85%	15%
12	Februari 2022	51	24	77%	23%

Sumber: Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor

Data tabel di atas di dapat dari data rekapitulasi persentase kehadiran bekerja sistem *Work From Home (WFH)* dan *Work Form Office (WFO)* Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor, dari total jumlah karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) yaitu 51 orang dan rata bekerja 24 hari dalam sebulan. Pada bulan Juni-Agustus 2021 telah muncul varian *covid-19* yaitu *Delta* sehingga bekerja sistem *Work From Home (WFH)* mengalami kenaikan hingga 63%, kemudian muncul kembali varian *covid-19* yaitu Omicron pada bulan Desember 2021 hingga bulan Maret 2022 sehingga

bekerja sistem *Work From Home (WFH)* mengalami kenaikan hingga 95% pada bulan Desember 2021 dan 77% pada bulan Februari 2022. Hingga kini total karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) yang sudah terkonfirmasi positif covid-19 mencapai 32 orang, jadi jika dirata-ratakan maka hampir setengah karyawan sudah terkonfirmasi positif covid-19 baik varian *Delta* atau *Omicron*, karyawan yang terkonfirmasi positif covid-19 sudah melakukan *recovery* dan sebagian sudah *antigen/PCR* dengan hasil yang negatif, semua biaya saat melakukan *recovery* dan *antigen/PCR* di *reimburse* atau klaim oleh Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor, sehingga pada saat karyawan terkonfirmasi positif covid-19 tidak terlalu khawatir dengan biaya *recovery* nya, yang mana hal ini menjadi salah satu faktor meningkatkan kinerja pada karyawan.

Berikut adalah dokumentasi pada saat karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) melakukan pekerjaan sistem *Work From Home (WFH)* di rumah masing-masing:



Gambar 1

Dokumentasi Saat *Zoom Meeting WFH*

Gambar tersebut merupakan salah satu dokumentasi pada saat melakukan bekerja sistem *Work From Home (WFH)* dengan topik

pembahasan rapat pleno sertifikasi pada tanggal 2 September 2021 dengan link aplikasi *zoom meeting*. Rapat pleno sertifikasi membahas tentang dokumen sertifikat wilayah-wilayah adat yang ada di Indonesia yang telah melalui tahapan registrasi, verifikasi, advokasi serta sertifikasi kemudian wilayah adat tersebut sudah sah dan diakui secara *de jure* dan *de facto*.

Selanjutnya yang menjadi persoalan di lingkungan kerja yaitu belum menghasilkan kenyamanan yang memadai, termasuk ruang kerja karyawan yang kurang luas, tempat parkir yang terbatas, serta lingkungan kerja yang berada di daerah pemukiman warga ketika adanya renovasi pembangunan rumah warga maka terjadi hambatan karena adanya gangguan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah termasuk aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pada masa pandemi covid-19 sekarang ini lingkungan kerja yang baik merupakan wilayah kerja yang mampu memberikan rasa nyaman serta tanpa kekhawatiran akan penyebaran virus covid-19 yang berfluktuatif. Lingkungan kerja yang baik di era pandemi covid-19 yaitu adanya fasilitas protokol kesehatan yang lengkap, baik disediakan *handsanitizer* yang cukup, penyemprotan disinfektan secara berkala, dan adanya tes rutin *antigen/PCR* kepada semua karyawan Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) yang akan melakukan kerja di kantor atau *Work Form Office (WFO)* dengan hasil negatif, sehingga para karyawan merasa nyaman dan tidak merasa ada kekhawatiran akan penyebaran virus covid-19 di lingkungan kerja, ketika karyawan sudah merasa nyaman dan tidak khawatir dalam melakukan pekerjaan di lingkungan kerja di era pandemi covid-19

maka performa kerja karyawan akan bertambah dan target organisasi atau perusahaan bisa diwujudkan. “*Terdapat 2 tipe lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik*”. Suratman Hadi (2019:2).

Berdasarkan penelitian awal yang dilaksanakan peneliti di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor maka ditemukan permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan di antaranya budaya organisasi dikarenakan karyawan berasal dari berbagai daerah yang memiliki beragam kebudayaan sehingga memiliki karakteristik yang juga beragam mengakibatkan terhambatnya interaksi antara para karyawan, komunikasi kurang baik karena adanya karyawan bekerja di rumah atau *Work From Home (WFH)* sehingga komunikasi terhambat, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif karena kurang luas, ruang parkir yang terbatas dan lingkungan kerja berada di lingkungan warga, sehingga para karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID 19 STUDI KASUS DI BADAN REGISTRASI WILAYAH ADAT BOGOR.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan nilai budaya organisasi disebabkan kasus covid-19 yang fluktuatif, karyawan diperintahkan untuk bekerja di rumah atau *Work From Home (WFH)*.
2. Pada masa pandemi covid-19 komunikasi yang efektif terjadi penurunan disebabkan adanya sistem kerja di rumah atau *Work From Home (WFH)*.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti ruang kerja karyawan kurang luas, ruang parkir yang terbatas, dan lingkungan kerja berada di daerah pemukiman warga.
4. Budaya Organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 menjadi salah satu faktor utama pengaruh menurunnya kinerja karyawan disebabkan adanya sistem kerja di rumah atau *Work From Home (WFH)*.

C. Batasan Masalah

Berhubung terbatasnya waktu, tenaga, biaya, dan pengetahuan, maka peneliti melakukan pembatasan permasalahan yang hendak dikaji pada aspek dampak kebudayaan instansi, komunikasi serta lingkungan atas performa kerja di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan permasalahan pada studi ini yakni :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor?
4. Apakah budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemik covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Menurut perumusan permasalahan di atas, tujuan dari studi yang dilakukan yakni dijabarkan menjadi:

1. Guna mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi atas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.
2. Guna mengidentifikasi pengaruh komunikasi atas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA)

Bogor.

3. Guna mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja atas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.
4. Guna mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Peneliti memiliki harapan bahwa studi ini bisa menghasilkan manfaat, yakni:

1. Manfaat bagi peneliti, agar dapat memberikan pengalaman serta dapat meningkatkan wawasan pengetahuan dalam menghadapi suatu masalah dampak kebudayaan instansi, komunikasi serta lingkungan kerja atas performa kerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA) Bogor.
2. Manfaat bagi organisasi atau perusahaan, dapat menghasilkan keterangan yang bermakna untuk organisasi perusahaan khususnya dari segi pengaturan SDM maupun seluruh peraturan yang berhubungan dengan kebudayaan instansi, komunikasi serta lingkungan kerja serta performa kerja karyawan dimasa pandemi covid-19 di Badan Registrasi Wilayah Adat (BRWA).
3. Manfaat untuk penulis berikutnya, studi ini diekspektasikan bisa dijadikan

materi referensi atau kajian untuk pembaca serta bisa dimanfaatkan menjadi materi pengamatan di studi berikutnya

G. Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan penyelesaian studi ini, maka peneliti menyusun sistematika penelitian diantaranya:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti menjelaskan pengungkapan kajian literatur tentang variabel budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi frekuensi jawaban responden, hasil uji asumsi klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Badan Registrasi Wilayah Adat.

