

**PENGARUH KEPUASAN PEGAWAI TERHADAP KUALITAS KINERJA
PROGRAM PENDAFTARAN TANAH SISTEMATIS LENGKAP (PTSL) DI
KANTOR PERTANAHAN KOTA BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melakukan Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Pada Program
Studi Diploma IV Pertanahan



Disusun oleh :

NUR AINI SALSABILA
NIT. 22314295

**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
POLITEKTIK AGRARIA STPN
2026**

ABSTRACT

The Complete Systematic Land Registration (PTSL) Program is one of the Indonesian Government's strategic national programs aimed at accelerating land registration to provide legal certainty over land ownership. The successful implementation of this program is closely related to the quality of employee performance, which is influenced by employee satisfaction. This study aimed to analyze the effect of employee satisfaction on the performance quality of the PTSL Program at the Bandung City Land Office.

This research employed a descriptive quantitative approach. The population consisted of all employees involved in the implementation of the PTSL Program at the Bandung City Land Office, totaling 50 employees. Since the population was fewer than 100 individuals, a total sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires using the Job Satisfaction Survey (JSS) instrument to measure employee satisfaction and performance quality indicators adapted from Rivai (2019). The data were analyzed using simple linear regression after passing validity, reliability, normality, linearity, and heteroscedasticity tests.

The findings indicate that employee satisfaction has a positive and significant effect on the performance quality of the PTSL Program. The partial test (t-test) produced a t-value of 4.579 with a significance value of 0.000 (<0.05), indicating that the proposed hypothesis was accepted. Furthermore, the coefficient of determination (R^2) was 0.304, meaning that employee satisfaction explains 30.4% of the variation in performance quality, while the remaining 69.6% is influenced by other factors outside this study.

The study concludes that improving employee satisfaction contributes to better performance quality in the implementation of the PTSL Program. Therefore, the Bandung City Land Office is encouraged to improve employee satisfaction through better compensation, supportive work facilities, effective communication, and appropriate appreciation systems to enhance organizational performance and public service quality.

Keywords: *Employee Satisfaction, Performance Quality, Complete Systematic Land Registration (PTSL), Land Office, Job Satisfaction Survey.*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO.....	iv
KATA PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	1
INTISARI.....	2
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar belakang.....	3
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Batasan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Literatur.....	8
B. Kajian Teoritis	11
1. Kepuasan Kerja	11
2. Kepuasan Pegawai	12
3. Pengukur Kepuasan Pegawai	13
4. Kinerja Pegawai	14
5. Aspek-aspek Kinerja Pegawai.....	14
6. Kualitas Kinerja Pegawai dalam Pelaksanaan PTSL	15
7. Dimensi kualitas kinerja dalam PTSL.....	15
8. Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL)	16

C. Kerangka Pemikiran	17
D. Hipotesis Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Format Penelitian.....	19
B. Lokasi Penelitian.....	19
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	19
D. Definisi Operasional dan Variabel	20
1. Definisi Operasional.....	20
2. Variabel Penelitian	21
E. Jenis dan Sumber Data	21
F. Teknik Pengumpulan Data	22
G. Social Desirability Bias (SDB)	24
H. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV GAMBARAN UMUM	28
A. Gambaran Umum Kota Bandung	28
B. Kantor Pertanahan Kota Bandung	29
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Deskripsi Karakteristik Responden	35
B. Deskripsi Variabel	39
C. Uji Instrumen Penelitian	42
BAB VI PENUTUP	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi informasi telah mendorong pemerintah di berbagai negara untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan melalui reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi tidak hanya berorientasi pada penyederhanaan prosedur administrasi, tetapi juga menekankan peningkatan kualitas pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, organisasi sektor publik dituntut memiliki aparatur yang profesional, kompeten, serta mampu memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat. Menurut (Robbins & Judge, 2022), keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya dipengaruhi oleh sistem organisasi yang baik, tetapi juga oleh perilaku dan kepuasan pegawai yang akan menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Mangkunegara, 2017). Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi publik. Salah satu faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan sehingga mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan produktif.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dijelaskan dalam *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh (Herzberg, 1959). Herzberg menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *motivator factors* yang meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, peluang berkembang, dan pekerjaan itu sendiri, serta *hygiene factors* seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan dengan atasan, hubungan antarpegawai, gaji, dan keamanan kerja. Faktor motivator mendorong pegawai mencapai kinerja yang lebih baik, sedangkan faktor hygiene berfungsi mencegah munculnya

ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, semakin besar pula peluang organisasi menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam konteks pelayanan publik di Indonesia, peningkatan kualitas kinerja aparatur menjadi bagian penting dari agenda reformasi birokrasi. Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 17 Tahun 2015, Kementerian ATR/BPN mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria, pertanahan, dan tata ruang. Pelayanan pertanahan memiliki peran penting dalam memberikan kepastian hukum atas kepemilikan tanah, mengurangi sengketa pertanahan, meningkatkan investasi, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Sebagai upaya mewujudkan tertib administrasi pertanahan, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) melaksanakan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). Program ini merupakan percepatan pendaftaran tanah pertama kali secara serentak terhadap seluruh objek pendaftaran tanah dalam satu wilayah desa atau kelurahan. Pelaksanaan PTSL bertujuan memberikan kepastian hukum atas hak tanah masyarakat, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi sengketa pertanahan, serta mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Program tersebut dilaksanakan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menjadi salah satu program prioritas nasional Kementerian ATR/BPN.

Pelaksanaan Program PTSL menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Pada awal pelaksanaannya tahun 2017, jumlah bidang tanah yang telah terdaftar sekitar 46 juta bidang. Melalui percepatan pelaksanaan PTSL, jumlah tersebut meningkat menjadi sekitar 117,9 juta bidang tanah hingga September 2024, atau meningkat sekitar 250% dibandingkan tahun 2017. Pemerintah menargetkan sebanyak 120 juta bidang tanah terdaftar pada akhir tahun 2024 dan sekitar 126 juta bidang pada tahun 2025 sehingga seluruh bidang tanah di Indonesia dapat terpetakan secara lengkap. Capaian tersebut menunjukkan bahwa Program PTSL menjadi salah satu program prioritas nasional yang berhasil mempercepat reformasi administrasi pertanahan di Indonesia.

Meskipun demikian, peningkatan jumlah bidang tanah yang berhasil didaftarkan juga diikuti oleh meningkatnya tuntutan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan. Pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan target kuantitas sertifikasi tanah, tetapi juga menjaga kualitas data fisik dan data yuridis, meningkatkan akurasi pemetaan, mempercepat

pelayanan kepada masyarakat, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital di bidang pertanahan. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja pegawai semakin kompleks sehingga kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung keberhasilan Program PTSL.

Salah satu daerah yang memiliki aktivitas pelayanan pertanahan cukup tinggi adalah Kantor Pertanahan Kota Bandung. Sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat dan salah satu pusat pertumbuhan ekonomi nasional, Kota Bandung memiliki tingkat pembangunan kawasan permukiman, perdagangan, industri, dan jasa yang tinggi sehingga kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan pertanahan terus meningkat. Tingginya jumlah permohonan pelayanan pertanahan mengharuskan pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung mampu bekerja secara cepat, tepat, dan akurat dalam melaksanakan Program PTSL. Selain itu, pegawai juga dituntut mampu beradaptasi dengan digitalisasi pelayanan pertanahan, termasuk penggunaan sistem informasi pertanahan dan transformasi menuju pelayanan berbasis elektronik. Kondisi tersebut menjadikan kualitas sumber daya manusia, khususnya tingkat kepuasan pegawai, sebagai faktor penting dalam menjaga kualitas kinerja pelaksanaan Program PTSL.

Untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai secara komprehensif, penelitian ini menggunakan teori *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh (Spector, 1997). Menurut Spector, kepuasan kerja merupakan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh sembilan dimensi, yaitu Gaji atau Upah (*Pay*), Promosi (*Promotion*), Pengawasan (*Supervision*), Balas Jasa (*Fringe Benefits*), Imbalan Kontingen (*Contingent rewards*), Kondisi operasional (*Operating conditions*), Rekan Kerja (*Coworkers*), Sifat Pekerjaan (*Nature of work*), Komunikasi (*Communication*). Kesembilan dimensi tersebut memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan menjadi salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia.

Dalam pelaksanaan Program PTSL, seluruh dimensi kepuasan kerja tersebut memiliki keterkaitan yang erat dengan kualitas kinerja pegawai. Gaji dan tunjangan yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja, dukungan atasan dan komunikasi organisasi yang baik akan mempermudah koordinasi pelaksanaan program, hubungan kerja yang harmonis antarpegawai akan meningkatkan kerja sama tim, sedangkan kondisi kerja yang kondusif serta karakteristik pekerjaan yang sesuai akan membantu pegawai mencapai target penyelesaian sertifikasi tanah secara efektif. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat

kepuasan pegawai berdasarkan dimensi-dimensi Job Satisfaction Survey, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kualitas kinerja Program PTSL yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Andra et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan Program PTSL. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Fitri et al., 2021) dan (Fendriyani et al., 2024) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Temuan tersebut memperkuat teori Herzberg maupun Spector yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Namun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya dilakukan di daerah yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan beban pelayanan yang berbeda. Hingga saat ini masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepuasan pegawai terhadap kualitas kinerja Program PTSL di Kantor Pertanahan Kota Bandung dengan menggunakan indikator kepuasan kerja berdasarkan *Job Satisfaction Survey* (JSS). Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara umum, sedangkan penelitian yang secara khusus menghubungkan kepuasan pegawai dengan kualitas pelaksanaan Program PTSL masih relatif sedikit. Kondisi tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini menjadi penting karena keberhasilan Program PTSL tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pemerintah dan pemanfaatan teknologi informasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan program tersebut. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, meminimalkan kesalahan administrasi, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pertanahan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan pegawai berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, memperlambat penyelesaian sertifikasi tanah, dan menghambat pencapaian target Program PTSL.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai **Pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kualitas Kinerja Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kota Bandung** menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan kepuasan pegawai

dengan kualitas kinerja Program PTSL, memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik, serta menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Pertanahan Kota Bandung dalam merumuskan kebijakan peningkatan kepuasan pegawai guna mendukung keberhasilan pelaksanaan Program PTSL dan peningkatan kualitas pelayanan pertanahan kepada masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepuasan pegawai terhadap kualitas kinerja program pendaftaran tanah sistematis lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kota Bandung.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk mencapai tujuan berikut :

1. Mengetahui tingkat kepuasan pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung terhadap kualitas kinerja program PTSL.
2. Mengetahui Kualitas Kinerja Pegawai dalam Program PTSL Kantor Pertanahan Kota Bandung
3. Mengetahui pengaruh tingkat kepuasan pegawai Kantor Pertanahan Kota Bandung terhadap kualitas kinerja program PTSL.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini dapat menambah kajian empiris terkait kepuasan pegawai kantor terhadap kinerja program PTSL di Kota Bandung, khususnya dalam bidang pertanahan. Penelitian ini juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pegawai di Kantor Pertanahan Kota Bandung.

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Kantor Pertanahan dan Kementrian ATR/BPN untuk meningkatkan serta mengevaluasi kinerja pegawai dalam pelaksanaan program PTSL di Kota Bandung.

E. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan untuk menjaga fokus dan keakuratan analisis, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di Kantor Pertanahan di Kota Bandung.
2. Fokus penelitian pada pegawai dalam pelaksanaan program PTSL di Kota Bandung.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Pegawai terhadap Kualitas Kinerja Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) di Kantor Pertanahan Kota Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. kepuasan pegawai dan kualitas kinerja Program PTSL di Kantor Pertanahan Kota Bandung berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Program PTSL.
2. Kepuasan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja Program PTSL. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,579 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai, maka semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan.
3. Kepuasan pegawai memberikan kontribusi sebesar 30,4% terhadap kualitas kinerja Program PTSL, sedangkan 69,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja, namun masih terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan pelaksanaan Program PTSL.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kantor Pertanahan Kota Bandung diharapkan terus meningkatkan kepuasan pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penguatan komunikasi, pemberian penghargaan atas kinerja, serta peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.
2. Pimpinan instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan sistem penghargaan, sehingga pelaksanaan Program PTSL dapat berjalan lebih efektif dan optimal.
3. Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja, menggunakan jumlah responden yang lebih besar atau metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat memperkaya kajian mengenai Program PTSL.

DAFTAR PUSTAKA

- Andra, H. Y., Ganarsih, R. L., & Setiawan, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada Bpn Kota Pekanbaru*. 3, 4031–4042.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandung. (2025). *Kota Bandung dalam Angka 2025*. Bandung: BPS Kota Bandung.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th Ed.). Mcgraw-Hill.
- Fendriyani, M., Suhada, B., & Mazni, A. (2024). *Analisis Kepuasan Masyarakat Peserta Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (Ptsl) Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Pelayanan Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur (Aplikasi Pendekatan Importance Performance Analysis) Community Satisfaction Analysis*. 5(1).
- Fitri, J., Arwani, M., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Sosialisasi Program dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Dalam Mewujudkan Kepuasan Masyarakat Pada Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(02), 1–21. <https://Jurnal.Umk.Ac.Id/Index.Php/Jsmb/Article/View/8116>
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1993). *How To Design And Evaluate Research In Education* (2nd Ed.). Mcgraw-Hill
- Ghozali, I. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Bagi Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handayani, A. A., & Yusriyadi. (2019). *Pendaftaran Tanah Melalui Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (Ptsl)*. 12(6), 537–549.
- Harini, N. D., Veri, J., & Luasiana. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Teknologi Pada Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 17(3), 1752–1768. <https://Doi.Org/10.54066/Jmbe-Itb.V2i2.1682>
- Kumar, R. (2011) *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners*. 3rd Edition. Sage, New Delhi.

- Kumar, R. (2011). *Reserch Methodology: A Step Guide For Beginner*. Sage
- Kumar, R. (2019). *Research Methodology: A Step-By-Step Guide For Beginners- Ranjit Kumar - Google Books*. In Sage.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Nikolopoulou, K. (2023, March 24). *What Is Social Desirability Bias? | Definition & Examples*. Scribbr. <https://www.scribbr.com/research-bias/social-desirability-bias/>
- Nurhikmah, Mappamiring, & Wahid, N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Program Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (Ptl) Di Kantor Pertanahan Kabupaten Takalar. *Journal Unismuh*, 3(3), 990–1004.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/8383>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah. (1997). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 59.
- Prakoso, B. (2021). *Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Sebagai Dasar Perubahan Sistem Publikasi Pendaftaran Tanah*. May, 63–82.
- Ramdani. (2023). *Increasing Student Science Literacy: Learning Studies Using Android-Based Media During The Covid-19 Pandemic*. In *Aip Conference Proceedings (Vol. 2619, No. 1)*. Aip Publishing. 1–16.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Revisi). Pt Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2019). *Organizational Behavior. (Updated 18th Global Edition)*
- Sabarakati, Ode, L. (2023). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Target Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Tahun 2022*.
- [Spector, P. E. \(1985\)](#). Measurement Of Human Service Staff Satisfaction: Development Of The Job Satisfaction Survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syarifuddin, Burhanuddin, Natsir, D., Sahabuddin, R., & Ruma. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1507–1520.
<https://doi.org/10.54443/Sibatik.V2i5.830>

Talaohu, A.W. (2025). *Responsibilitas Masyarakat Dalam Pelaksanaan Program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) Tahun 2024 Di Desa Cibungur, Kecamatan Sukaresmi, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. [Skripsi, Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional]*.