



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 4031-4042

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap Pada BPN Kota Pekanbaru

Hafiz Yuni Andra<sup>1✉</sup>, Raden Lestari Ganarsih<sup>2</sup>, Deni Setiawan<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Riau

Email: [avizz@yahoo.com](mailto:avizz@yahoo.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai terhadap keberhasilan Program PTSL di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru. Dengan melibatkan variabel-variabel tersebut, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana hubungan antara kepuasan kerja, beban kerja, kinerja pegawai, dan keberhasilan Program PTSL. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 57 pegawai BPN Kota Pekanbaru. Analisis data dilakukan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* dengan mempertimbangkan validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas, dan uji koefisien jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan. Kinerja pegawai juga terbukti memiliki korelasi yang kuat dengan keberhasilan Program PTSL. Hasil statistik menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara signifikan mempengaruhi keberhasilan Program PTSL di BPN Kota Pekanbaru. Sementara itu, kepuasan kerja dan beban kerja juga terbukti memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kinerja pegawai dan keberhasilan Program PTSL.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai Dan Keberhasilan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap, BPN*

## Abstract

This research aims to analyze the impact of job satisfaction, workload and employee performance on the success of the PTSL Program at the National Land Agency (BPN) Pekanbaru City. By involving these variables, this research explores the relationship between job satisfaction, workload, employee performance, and the success of the PTSL Program. The research method used is a quantitative method by collecting data using questionnaires from 57 Pekanbaru City BPN employees. Data analysis was carried out using Structural Equation Modeling analysis by considering convergent validity, discriminant validity, reliability and path coefficient tests. The research results show that employee job satisfaction has a significant effect on employee performance. Apart from that, workload also has a significant impact on employee performance, where a workload that is too high can reduce overall performance. Employee performance has also been proven to have a strong correlation with the success of the PTSL Program. Statistical results show that employee performance significantly influences the success of the PTSL Program at BPN Pekanbaru City. Meanwhile, job satisfaction and workload are also proven to have a mediating role in the relationship between employee performance and the success of the PTSL Program.

*Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance and Success of Complete Systematic Land Registration, BPN*

## PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian Anda mencakup peran penting kinerja pegawai dalam Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Pekanbaru, dengan fokus pada masalah penyelesaian sertifikat tanah yang belum memenuhi permohonan tahunan. Untuk mengatasi hal ini, BPN meluncurkan Program PTSL (pendaftaran tanah sistematis lengkap). Namun, data menunjukkan penurunan kinerja pegawai dari tahun ke tahun, yang mungkin dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap fasilitas kerja, jenjang karier, dan promosi jabatan yang dianggap tidak sesuai. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga berdampak pada kinerja pegawai, dengan beberapa di antaranya harus bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas. Penelitian sebelumnya menghasilkan temuan berbeda terkait pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai terhadap keberhasilan Program PTSL di BPN Kota Pekanbaru. Rumusan masalah dan tujuan penelitian diarahkan pada pengkajian dampak faktor-faktor ini terhadap kinerja pegawai dan keberhasilan program tersebut. Manfaat dari penelitian ini termasuk kontribusi teoritis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, serta manfaat praktis

bagi BPN untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan manfaat bagi akademisi sebagai referensi penelitian mendatang.

Menurut Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pemerintah secara terus menerus,berkesinambungan dan teratur, meliputi pengumpulan, pengolahan, pembukuan, dan penyajian serta pemeliharaan data fisik dan data yuridis, dalam bentuk peta dan daftar, mengenai bidang-bidang tanah dan satuan rumah susun, termasuk pemberian tanda bukti haknya bagi bidang-bidang tanah yang sudah ada haknya, dan hak milik atas satuan rumah susun serta hak-hak tertentu yang membebaninya. Kegiatan pendaftaran tanah menghasilkan sertipikat tanah sebagai bukti hak atas tanah yang sah dan dapat dipertanggungjawabkan yang merupakan suatu realisasi dari Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA) yang menjamin kepastian hukum oleh pemerintah melalui bidang agraria.

Adapun indikator dari keberhasilan PTSL berdasarkan Juknis PTSL (2020):

1. Efisiensi

Efisiensi disini adalah dari segi pembiayaan yang dikeluarkan untuk proses penerbitan surat hak tanah

2. Efektif

Waktu yang digunakan dalam proses penerbitan surat tergolong singkat

3. Perubahan

Program PTSL membawa perubahan didalam sistem pendaftaran tanah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPN Kota Pekanbaru yang beralamat di Jl. Naga Sakti, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu Penelitian adalah bulan Juli s/d Agustus 2023. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menanyakan hubungan kasual (sebab-akibat). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu peneliti menggunakan kuesioner dalam melakukan teknik pengumpulan data. (Nasir, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPN Kota Pekanbaru pada Tahun 2023 yang berjumlah sebanyak 57 pegawai. Sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus (Sugiyono, 2013). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Metode analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisa SEM (*Structural Equation Modeling*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Konvergen

Berikut hasil uji validitas konvergen dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	Indikator	Loading Factor	Cut Off	Keputusan
Keberhasilan Program PTSL	KP1	0,847	0,7	Valid
	KP2	0,858	0,7	Valid
	KP3	0,772	0,7	Valid
	KP4	0,829	0,7	Valid
	KP5	0,841	0,7	Valid
	KP6	0,801	0,7	Valid
Kinerja	K1	0,867	0,7	Valid
	K2	0,893	0,7	Valid
	K3	0,940	0,7	Valid
	K4	0,900	0,7	Valid
	K5	0,922	0,7	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0,871	0,7	Valid
	KK2	0,884	0,7	Valid
	KK3	0,862	0,7	Valid
	KK4	0,926	0,7	Valid
	KK5	0,912	0,7	Valid
Beban Kerja	BK1	0,935	0,7	Valid
	BK2	0,845	0,7	Valid
	BK3	0,880	0,7	Valid
	BK4	0,848	0,7	Valid
	BK5	0,909	0,7	Valid
	BK6	0,907	0,7	Valid

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

Dari Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi, yaitu semua di atas 0.70. Hasil ini memberikan makna bahwa indikator menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

## Uji Validitas Diskriminan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Indikator	Keberhasilan Program		Kinerja	Kepuasan Kerja	Beban Kerja
	PTSL	PTSL			
KP1	0,847		-0,077	-0,122	-0,104
KP2	0,858		-0,065	-0,014	-0,107
KP3	0,772		-0,392	-0,294	-0,168
KP4	0,829		0,234	0,436	0,097
KP5	0,841		-0,024	0,157	-0,028
KP6	0,801		0,312	-0,189	0,315
K1	-0,118		0,867	0,127	-0,125
K2	-0,061		0,893	0,117	-0,163
K3	0,200		0,940	-0,054	0,095
K4	0,009		0,900	-0,022	0,090
K5	-0,042		0,922	-0,157	0,090
KK1	0,183		-0,100	0,871	-0,105
KK2	-0,062		-0,066	0,884	0,074
KK3	-0,210		0,127	0,862	0,053
KK4	0,036		0,021	0,926	-0,022
KK5	0,047		0,019	0,912	0,001
BK1	0,042		-0,169	-0,006	0,935
BK2	-0,034		0,065	0,048	0,845
BK3	-0,146		-0,104	0,175	0,880
BK4	0,008		0,057	-0,071	0,848
BK5	0,115		-0,038	-0,034	0,909
BK6	0,007		0,199	-0,109	0,907

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

Hasil uji validitas *discriminant* dengan akar kuadrat (*square roots*) *average variance extracted* (AVE) membandingkan nilai korelasi kolom diagonal dan diberi tanda kurung, harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (diatas atau dibawahnya), dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Square Root of Average (AVE)*

Variabel	PTSL	Kinerja	Kepuasan	Beban
Keberhasilan Program PTSL	0,825	0,807	0,803	-0,728
Kinerja	0,807	0,905	0,759	-0,757
Kepuasan Kerja	0,803	0,759	0,891	-0,65
Beban Kerja	-0,728	-0,757	-0,65	0,888

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

### Uji Reabilitas

Terdapat 2 (dua) kriteria dalam mengukur atau mengevaluasi reliabilitas yakni, dapat dilihat dari tabel *cronbach's alpha* dan nilai *composite reability* sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Keberhasilan Program PTSL	0,906	0,927
Kinerja	0,944	0,957
Kepuasan Kerja	0,935	0,951
Beban Kerja	0,946	0,957

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

### Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

### Koefisien Determinasi

Hasil nilai *R-squared* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji *Goodness of Fit-Inner Model*

Struktur	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,693	0,682
Keberhasilan Program PTSL	0,709	0,703

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path Coefficient	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,442	<0,001	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	-0,464	<0,001	Signifikan
Kinerja → Keberhasilan Program PTSL	0,842	<0,001	Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja → Keberhasilan Program PTSL	0,372	<0,001	Signifikan
Beban Kerja → Kinerja → Keberhasilan Program PTSL	-0,391	<0,001	Signifikan

Sumber: Data Olahan SmartPLS, 2023

1. Kepuasan Kerja → Kinerja

Diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,442 dengan p value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa p value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,442 yang berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,442 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Beban Kerja → Kinerja

Diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,464 dengan p value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa p value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,464 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,464 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Kinerja → Keberhasilan Program PTSL

Diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,842 dengan p value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa p value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program PTSL. Kemudian diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,842 yang berarti bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan keberhasilan program PTSL sebesar 0,842 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Kepuasan Kerja → Kinerja → Keberhasilan Program PTSL

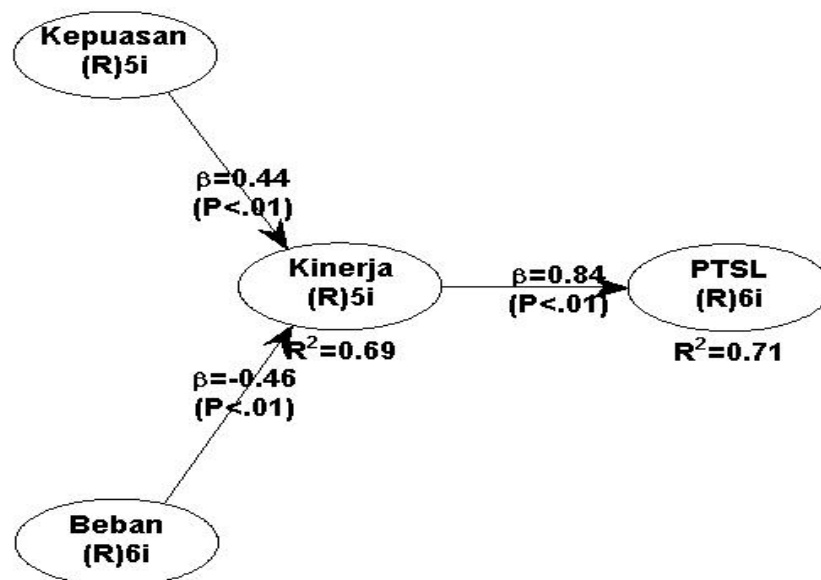
Diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,372 dengan p value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa p value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat

diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program PTSL yang dimediasi oleh kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0,372 yang berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan keberhasilan program PTSL sebesar 0,372 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Beban Kerja → Kinerja → Keberhasilan Program PTSL

Diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,391 dengan p value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa p value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program PTSL yang dimediasi oleh kinerja pegawai. Kemudian diperoleh nilai *path coefficient* sebesar -0,391 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja yang dimediasi oleh kinerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan keberhasilan program PTSL sebesar 0,391 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil pengujian tersebut diatas, maka diperoleh model gambar diagram struktural penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 4.2. Diagram Model SEM Penelitian

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi. Pegawai yang merasa puas pastinya akan memutuskan untuk tetap bertahan di tempat dia bekerja dan mampu bekerja secara produktif. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang

berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula, tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pegawai ATR/BPN Kota Pekanbaru memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Walaupun demikian, masih ada pegawai menilai bahwa rekan kerja kurang bersikap baik dan menyenangkan dalam bekerja. Dan dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya, kepuasan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ahmudi, dkk, (2018) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada ATR/BPN Kota Pekanbaru, tugas-tugas yang diemban pegawai melibatkan pemberian sertifikat tanah, pemantauan legalitas kepemilikan tanah, perencanaan tata ruang, dan pengelolaan data pertanahan. Tugas-tugas ini dapat sangat kompleks dan beragam tingkat kesulitannya. Dalam beberapa kasus, pimpinan telah mengidentifikasi bahwa sebagian pegawai menghadapi overloading. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Ini berpotensi mengganggu akurasi dalam pemberian sertifikat tanah atau pengelolaan data pertanahan.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Program PTSL Dengan Dimediasi Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja pegawai dan kinerja mereka di ATR/BPN Kota Pekanbaru. Temuan ini konsisten dengan literatur yang telah banyak mengkonfirmasi bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih efisien.

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keberhasilan Program PTSL Dengan Dimediasi Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program PTSL di ATR/BPN Kota Pekanbaru. Temuan ini didukung oleh nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan signifikansi statistik dalam

hubungan ini. Ini mengindikasikan bahwa perubahan dalam variabel beban kerja memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan program PTSL.

Pengaruh kinerja pegawai terhadap keberhasilan program PTSL

Hasil statistik yang mengindikasikan nilai path coefficient sebesar 0,842 dengan p-value kurang dari 0,001 menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan program PTSL di ATR/BPN Kota Pekanbaru. Dengan p-value yang signifikan secara statistik, kita dapat menyimpulkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dan keberhasilan program PTSL adalah kuat dan tidak dapat diabaikan.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa pegawai ATR/BPN Kota Pekanbaru memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Walaupun demikian, masih ada pegawai menilai bahwa rekan kerja kurang bersikap baik dan menyenangkan dalam bekerja. Manajemen beban kerja yang optimal di ATR/BPN Kota Pekanbaru menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan. Dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan beragam, seperti pemberian sertifikat tanah, pemantauan legalitas kepemilikan tanah, perencanaan tata ruang, dan pengelolaan data pertanahan, keseimbangan antara beban kerja kuantitatif dan kualitatif sangat diperlukan. Beban kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sementara beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Manajemen yang cermat dalam hal ini akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memberikan manfaat besar bagi masyarakat serta perkembangan sektor pertanahan di wilayah tersebut. Dalam kesimpulan, penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan program PTSL di ATR/BPN Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang hubungan ini dan memberikan landasan untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia dan program PTSL di organisasi ini. Dengan perhatian yang tepat terhadap faktor-faktor ini, ATR/BPN Kota Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan program PTSL secara keseluruhan. penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan program PTSL di ATR/BPN Kota Pekanbaru, dengan mediasi kinerja pegawai. Hasil ini memberikan pemahaman penting tentang bagaimana beban kerja pegawai dapat memengaruhi hasil program PTSL dan memberikan dasar untuk perbaikan dalam manajemen sumber daya

manusia dan manajemen beban kerja di organisasi. Dengan perhatian yang tepat terhadap faktor-faktor ini, ATR/BPN Kota Pekanbaru dapat meningkatkan keberhasilan program PTSL secara keseluruhan. Dalam rangka mencapai keberhasilan program PTSL yang lebih besar di ATR/BPN Kota Pekanbaru, kinerja pegawai harus menjadi fokus utama. Hasil statistik yang kuat ini membuktikan bahwa kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan pada hasil program PTSL, dan dengan meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat mencapai tujuan program ini secara lebih efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmudi, A., Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. XYZ).
- Anoraga, P. (2010). Psikologi Kerja kepuasan kerja, konflik dan stress kerja. Beta Kerja, Yogyakarta.
- Anwar. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Azwar, S. (2007). Validitas dan reliabilitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 44–46.
- Emron, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Ferdinand, A. (2006). Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk skripsi. Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). Partial Least Squares konsep, metode dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 4.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 4(4).
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2016). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment.
- Kasmir, S. E. (2016). Teori dan Praktik. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2(2), 311–324.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.

- Munandar, A. S. (2008). Cetakan Ke 1 Psikologi Industri Dan Organisasi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nasir, M. (2017). Metodologi Penelitian. kesebelas. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang/ Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap
- Purbarini, R. J. (2016). The Influence Of Career Development To Job Motivation And Job Satisfaction At Yayasan Pendidikan Telkom. *Journal of Management and Collaboration*, 4(2).
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*: Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior [with CD]*. Prentice-Hall of India.
- Roziqin, M. Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Robbins, Stephen.(2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi, Reformasi Sipil, Manajemen Pegawai*. PT Refika Aditama Bandung.
- Setiawan, J. (2014). Analisa Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. GICI Group Batam. *Jurnal Akmenbis*, 3(01), 12–18.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendahuluan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Urbach, N., & Ahlemann, F. (2010). Structural equation modeling in information systems research using partial least squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2), 5–40.
- Wagner, & Hollenbeck, J. (1995). *Management of Organizational Behavior*. Prentice Hall of Inc. Walton. RE. *Quality of working life: What is it ....*
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Kencana.
- Yunus, A., & Bachri, A. A. (2013). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(2).