

PENGARUH TINGKAT PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA CILEGON

Rika Tri Rahmadani¹, Arenawati², Yeni Widyastuti³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik,

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email : ¹rtrahmadani@gmail.com, ²arenawati@untirta.ac.id, ³yeniwidyastuti@untirta.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis tentang Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Banyaknya keluhan yang ditujukan kepada BPN Kota Cilegon khususnya dalam sistem pelayanannya, pengarsipan data/berkas pemohon kurang baik, kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPN Kota Cilegon, Kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan masih kurang, penempatan pegawai dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Untuk mengukur tingkat Profesionalisme (X) digunakan teori dari Martin JR dengan Indikator : Kemahiran, kesiapan, Tanggungjawab dalam Pelayanan, Disiplin, Sikap Pegawai . Untuk variable Kinerja digunakan Teori Mitchel dengan indikator : Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, Kemampuan dan Komunikasi. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif korelatif yang mengukur pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di BPN Kota Cilegon. Dengan menggunakan total sampling atau sample jenuh, maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 77 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 52,7 % selebihnya 47,3 dikarenakan faktor lain.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kinerja Pegawai, Kualitas Kerja

Abstract

This study analyzes the influence of the level of professionalism on employee performance at the National Land Agency of Cilegon City. This research is motivated by the number of complaints addressed to BPN Kota Cilegon, especially in its service system, poor filing of applicant data / files, lack of education and training followed by Cilegon City BPN employees, employee discipline in obeying regulations is still lacking, employee placement and jobs not in accordance with the expertise and educational background. To measure the level of professionalism (X), Martin JR's theory is used with indicators: Proficiency, readiness, Responsibility in Service, Discipline, Employee Attitudes. For the performance variable, the Mitchell Theory is used with indicators: Quality of Work, Timeliness, Initiatives, Ability and Communication. This study uses a correlative quantitative method that measures the effect of professionalism on employee performance. The population of this study were all employees at BPN Kota Cilegon. By using total sampling or saturated sample, the sample of this research is 77 employees. The results showed that the effect of professionalism on employee performance was 52.7%, the remaining 47.3 due to other factors.

Keywords: *Professionalism, Employee Performance.*

Dengan diberlakukannya *good governance* merupakan persyaratan utama untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan Negara. Dengan demikian diperlukannya pengembangan dan penetapan system yang tepat, jelas dan nyata sehingga pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan dapat berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna. Kelancaraan pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan juga dapat bergantung pada pegawai sebagai sumber daya manusia yang menjalankannya.

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan, karena sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga dan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Begitu pula di dalam suatu instansi pemerintahan, pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi abdi Negara dan abdi masyarakat yang memiliki peranan sangat penting.

Pegawai sebagai aparatur pemerintah merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi pemerintahan. Kinerja yang baik dari pegawai menentukan keberhasilan dari suatu instansi atau

organisasi, dimana dengan kinerja yang baik dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas-tugas secara baik, bekerjasama dengan tingkat produktivitas yang tinggi yang memungkinkan tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Hal yang terpenting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja dari para pegawai yang ada di dalamnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu profesionalisme. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam Pasal 3 ayat 1 menyatakan bahwa: "Pegawai Negeri Sipil

berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Selain itu juga di dalam Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik terdapat dalam pasal 4 yaitu penyelenggaraan pelayanan publik diantaranya berazaskan keprofesionalan.

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Dwiyanto (2011:157) definisi profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik. Sedangkan menurut Siagian (2000:163) mengatakan bahwa

profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah non-kementerian di Indonesia yang mempunyai tugas yang melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Badan Pertanahan Nasional dahulu dikenal sebagai Kantor Agraria. Badan Pertanahan Nasional diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015.

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon merupakan sarana pelayanan masyarakat dalam membuat sertifikat tanah di wilayah Kota Cilegon. Tugas BPN Kota Cilegon selain pembuatan sertifikat tanah, BPN Kota Cilegon juga bertugas sebagai badan yang menentukan luas hasil ukur (pengukuran lahan). Selain itu ada poin-poin aktivitas yang dilakukan oleh BPN Kota Cilegon yaitu melakukan pengecekan sertifikat, melayani sertifikat ROYA atau hapusnya hak tanggungan/tanah, Hak Tanggungan (HT), dan Peningkatan Hak (PH).

Dari observasi yang peneliti lakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional

Kota Cilegon, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait tingkat keprofesionalitasan pegawai yang dapat menghambat kinerja mereka yaitu:

Pertama, banyaknya keluhan yang ditujukan kepada BPN Kota Cilegon khususnya dalam sistem pelayanannya. Dimana pegawai BPN Kota Cilegon bekerja lambat/tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kedua, pengarsipan data/berkas pemohon di BPN Kota Cilegon masih dikatakan kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pihak Kelurahan di Kota Cilegon bahwa seringkali mereka menemukan data/berkas pemohon berada di file arsip tidak terpakai dimana file arsip tersebut digunakan untuk data-data/berkas-berkas yang sudah tidak digunakan lagi, sehingga data pemohon tidak terdaftar dikarenakan data/berkasnya dinyatakan tidak ada.

Ketiga, kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai BPN Kota Cilegon. Salah satu untuk mengasah kemampuan/keahlian seseorang selain dari pendidikannya, yaitu dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka hal ini dilakukan supaya mereka mampu

mengembangkan kemampuan/keahliannya agar dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tugas.

Keempat, kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan masih kurang baik. Salah satu pelanggaran kedisiplinan pegawai di BPN Kota Cilegon yaitu kehadirannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya data rekapitulasi kehadiran pegawai BPN Kota Cilegon bulan Juli dan Agustus 2019 yang menunjukkan bahwa masih banyak pegawai BPN Kota Cilegon yang tidak masuk kerja tanpa alasan hingga lebih dari 5 kali berturut-turut.

Kelima, penempatan pegawai dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh pegawai BPN Kota Cilegon, banyak yang mengisi tidak setuju untuk pernyataan terkait pegawai bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu pegawai di BPN Kota Cilegon mengenai Jabatan Fungsional, ia mengatakan bahwa di BPN Kota Cilegon belum mempunyai Struktur Jabatan Fungsional dan masih menggunakan Jabatan

Struktural. Dimana Jabatan Fungsional saat ini sudah harus ada di berbagai instansi dengan tujuan untuk menghasilkan tenaga ahli yang sesuai dengan bidangnya masing-masing yang akan memberikan dampak terhadap tingkat profesionalisme para pegawai ASN dan kinerja birokrasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin mengetahui besarnya pengaruh tingkat profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja pegawai. Dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk meneliti masalah yang sama dengan penelitian ini maupun yang berkaitan dengan masalah ini.

Dan manfaat dari penelitian ini dapat memberikan masukan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon khususnya pada seluruh pegawai disana agar mampu meningkatkan rasa profesionalisme di dalam diri mereka sehingga mampu mewujudkan kinerja pegawai yang baik.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat Pengaruh antara Tingkat

Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif dengan menggunakan analisis data kuantitatif. Metode asosiatif digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan dua variabel. Adapun yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah Profesionalisme, sedangkan variabel terikat (variabel Y) adalah Kinerja Pegawai.

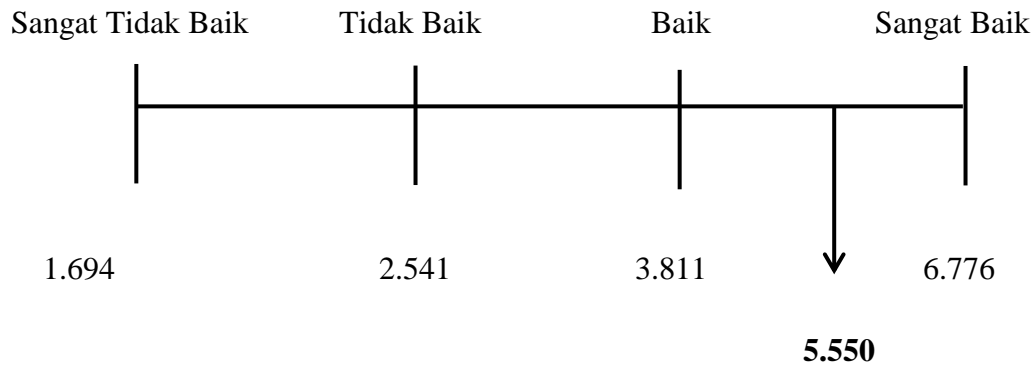
Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pada jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon sebanyak 77 pegawai.

PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dipaparkan hasil penelitian yang menyangkut variabel-variabel yang dioperasikan sebagai berikut.

Skor ideal instrument pada variabel profesionalisme (X) adalah $4 \times 22 \times 77 = 6.776$. jika setiap butir mendapatkan nilai paling rendah itu 1, maka hasil yang didapatkan adalah $1 \times 22 \times 77 = 1.694$. skor

penelitian adalah jumlah skor pengumpulan data variabel X yaitu 5.550. Maka hasil nilai profesionalisme di BPN Kota Cilegon adalah $5.550 : 6.776 = 0,8190$ atau sebesar 81,90%.

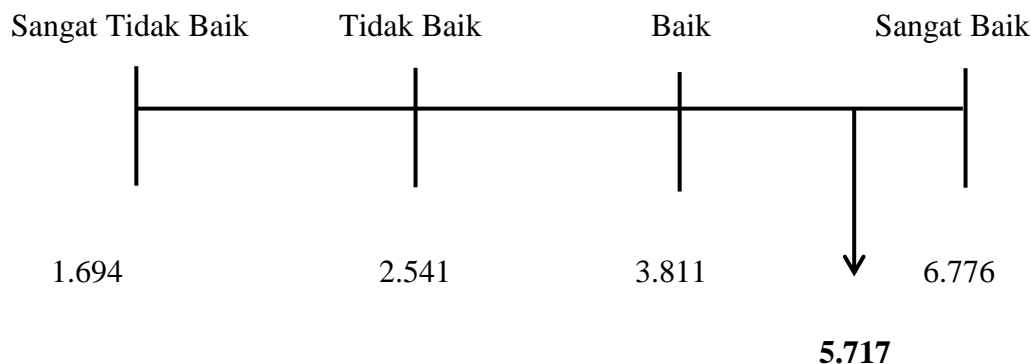


Gambar 1
Pengukuran Profesionalisme Secara Kontinum

Berdasarkan pengukuran kontinum diatas, data yang diperoleh dari variabel profesionalisme yaitu 5.550 yang termasuk ke dalam kategori baik.

Lalu, berdasarkan data yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai

(variabel Y), nilai tertinggi yaitu $4 \times 22 \times 77 = 6.776$ dan nilai terendah $1 \times 22 \times 77 = 1.694$. skor penelitian adalah jumlah skor pengumpulan data variabel Y yaitu 5.717. maka, hasil kinerja pegawai adalah $5.717 : 6.776 = 0,8437$ atau sebesar 84,37%.



Gambar 2

Pengukuran Kinerja Pegawai Secara Kontinum

Berdasarkan pengukuran kontinum diatas, data yang diperoleh dari variabel kinerja pegawai yaitu 5.717 yang hampir termasuk ke dalam kategori sangat baik. Maka hipotesis yang dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara profesionalisme dengan kinerja pegawai dapat diterima.

Dalam uji signifikansi korelasi *product moment* dapat langsung dihubungkan pada tabel *r product moment* dengan cara melihat taraf signifikansi 5% pada tabel tersebut dengan $n = 77$. Jadi *r* tabel yang didapat adalah 0,227. Ketentuannya jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Tetapi sebaliknya, jika *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel ($r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$) maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *r* hitung 0,527 lebih besar dari *r* tabel yang nilainya 0,227 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian mengenai hubungan profesionalisme terhadap kinerja pegawai di BPN Kota Cilegon yaitu hubungan keterkaitan atau saling mempengaruhi. Maka, kesimpulannya terdapat hubungan yang sedang dan

signifikan antara profesionalisme dengan kinerja pegawai di BPN Kota Cilegon.

Untuk menghitung apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) maka menggunakan rumus regresi linier. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi linier yaitu $Y = 21,587 + 0,719X$ yang artinya nilai konstanta sebesar 21,587 artinya jika profesionalisme (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y) sebesar 21,587. Koefisien regresi sebesar 0,719 artinya profesionalisme (X) nilainya 0, maka tingkat kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,719. Dapat dikatakan bahwa apabila profesionalisme tidak berjalan dengan baik maka kinerja pegawai tidak berhasil sesuai dengan harapan, sebaliknya apabila profesionalisme berjalan dengan maksimal maka kinerja pegawai pun akan baik sesuai dengan harapan organisasi.

Dan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y, berdasarkan hasil hitung bahwa nilai R^2 besarnya pengaruh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y, R^2 sebesar 0,527 atau

52,7% yang berarti bahwa variabel independent (profesionalisme) mempengaruhi dependent (kinerja) sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan data-data diatas peneliti dapat menganalisis bahwa profesionalisme di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari adanya saling keterkaitan dan saling mempengaruhi antara profesionalisme dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Tingkat Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon, maka peneliti mengambil kesimpulan yang berdasarkan penjelasan dan pemaparan bahasan sebelumnya, yaitu besarnya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon sebesar 52,7%, hasil ini didapat berdasarkan uji koefisien determinasi

sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan berdasarkan perhitungan dari hasil kuesioner responden dinyatakan bahwa profesionalisme dan kinerja pegawai di BPN Kota Cilegon sudah baik, tetapi pada kenyataannya berdasarkan permasalahan-permasalahan yang peneliti temukan dapat dikatakan bahwa profesionalisme dan kinerja pegawai di BPN Kota Cilegon masih kurang baik.

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti paparkan diatas, selanjutnya peneliti mengemukakan beberapa saran terkait permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Perlunya pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan profesional khususnya pegawai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Pelatihan-pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh Kepala pimpinan sendiri atau dapat juga dengan mengirimkan beberapa pegawai

untuk mengikuti pelatihan. Juga dibutuhkan Jabatan Fungsional untuk menghasilkan tenaga ahli yang handal sesuai dengan bidangnya masing-masing.

2. Agar profesionalisme semakin berdampak positif terhadap kinerja pegawai, penulis berharap agar pegawai BPN Kota Cilegon menerapkan dengan baik indikator-indikator profesionalisme kerja yang sebelumnya telah peneliti jelaskan dalam penelitian ini supaya kinerja pegawai BPN Kota Cilegon juga tetap baik dan semakin meningkat.
3. Para pegawai di BPN Kota Cilegon dapat menumbuhkan rasa profesionalisme dalam diri mereka dimulai dari menghargai waktu agar dapat disiplin, melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing, mencari tahu informasi terkait pekerjaannya, belajar dari pengalaman orang lain, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2009. *Analisis Penelitian Data Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo.
- _____. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.

Koentjananingrat. 1991. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP. YKPN.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Mandar Maju.

_____. 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

_____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana. 2001. *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.

Sujarweni, Wiratma. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suradinata, Ermaya. 1997. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Pemerintahan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Thoha, Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sumber Lain Sumber Skripsi

Adri, Abdullah. 2017. “*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan*”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Islam UIN Alauddin Makassar.

Halawa, Nopelius. 2018. “*Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan*”. Fakultas Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan. Teluk Dalam.

Minarni, Elysa. 2017. “*Pengaruh Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik di Kota Medan*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara.

Nurbaiti. 2013. “*Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai dalam Pelayanan Publik di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Kabupaten Nagan Raya*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Teuku Umar Meulaboh. Aceh Barat.

Sumber Jurnal

Sujana, Hana. 2015. *Pengaruh Profesionalisme Dan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Sukabumi.* (online).([file:///C:/Users/Microsoft10/Downloads/Jurnal%20Hana%20S%202015%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Microsoft10/Downloads/Jurnal%20Hana%20S%202015%20(2).pdf))

Sumber Dokumen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1997 tentang Pendaftaran Tanah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional

Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2018 tentang Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap di Seluruh Wilayah Republik Indonesia.

Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Percepatan Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 2018 tentang

Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara

Data dari Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon

Sumber Elektronik

Falentina, Linda dan Sherly. 2018. *Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern.* (online), No 41-51 (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/viewFile/19942/19538>), diakses 2018).

Sumber Berita Online

<https://www.atrbpn.go.id/>

<https://www.bkn.go.id/>

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Pertanahan_Nasional

<http://liputanbanteng.co.id/20/02/2018/berita-terbaru/program-pendaftaran-tanah-sistematis-di-kota-cilegon-sukses/> (Diakses pada tanggal 20 Februari 2018, pukul 14:45 WIB)