

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KABUPATEN SAMPANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Muhammad Hatami

NPM. 22101081029



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2025

ABSTRAK

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sampang. Fenomena penurunan produktivitas kerja yang ditandai dengan keterlambatan, rendahnya tanggung jawab, dan kurangnya inisiatif pegawai menjadi latar belakang utama penelitian ini. Tiga variabel independen yang dikaji adalah kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi pegawai yang berjumlah 34 orang, sehingga digunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda serta uji hipotesis secara simultan dan parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kompetensi pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, pemahaman, keterampilan, serta sikap kerja berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, kepuasan kerja yang diperoleh dari faktor-faktor seperti pengakuan, hubungan kerja yang harmonis, dan kompensasi yang layak turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, dengan memperhatikan pengembangan kompetensi, penciptaan iklim kerja yang memotivasi, serta pemenuhan kebutuhan psikologis dan material pegawai. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan guna mendukung pencapaian tujuan strategis dan peningkatan kualitas layanan publik.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

Work productivity is an important indicator for measuring the effectiveness and efficiency of human resource performance within an organization. This study aims to analyze the influence of competence, work motivation, and job satisfaction on employee productivity at the Badan Pertanahan Nasional (BPN) Office in Kabupaten Sampang. The primary background of this research is the observed decline in work productivity, as indicated by employee tardiness, low responsibility, and lack of initiative. The study investigates three independent variables: competence (X1), work motivation (X2), and job satisfaction (X3), with work productivity (Y) as the dependent variable. A quantitative approach was used with an explanatory research design. Data collection was conducted through questionnaires distributed to the entire population of 34 employees, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression, along with simultaneous and partial hypothesis testing.

The results show that competence, work motivation, and job satisfaction simultaneously have a significant effect on work productivity. Partially, competence significantly affects productivity, while work motivation and job satisfaction do not. Employee competence including knowledge, understanding, skills, and work attitude plays an important role in supporting optimal task performance. Work motivation, both intrinsic and extrinsic, contributes to increased enthusiasm and dedication. Meanwhile, job satisfaction, derived from factors such as recognition, harmonious work relationships, and fair compensation, also contributes to creating a productive work environment. The implications of this study highlight the importance of holistic human resource management that focuses on developing competence, fostering a motivating work climate, and fulfilling employees' psychological and material needs. In doing so, organizations can sustainably improve work productivity to support the achievement of strategic goals and the quality of public service delivery.

Keywords: Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Productivity, Human Resources.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ketidakstabilan kondisi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang telah menjadi dorongan bagi perusahaan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saingnya. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika konsep industri saat ini berfokus pada kecerdasan sumber daya manusia (SDM). Konsep ini semakin populer dengan slogan daya saing global SDM (SDM 5.0), di mana SDM berperan sebagai faktor utama dalam menghadapi persaingan digital. SDM 5.0 mengacu pada tenaga kerja yang unggul dalam keahlian dan penguasaan teknologi. Perusahaan atau organisasi menyadari bahwa peran SDM sangat penting dalam mencapai tujuan, tetapi SDM yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang memiliki daya saing global dan mampu menguasai teknologi, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hal yang paling krusial dari keberadaan SDM adalah kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas melalui kinerja yang efektif dan efisien (Rohmat, 2020). Setiap perusahaan harus mencapai kinerja yang optimal untuk meraih tujuannya. Dalam hal ini, karyawan merupakan aset utama perusahaan yang memiliki peran strategis, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali berbagai aktivitas di dalam perusahaan. Peran ini bertujuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia serta memastikan pengelolaannya berjalan dengan baik. Sebuah perusahaan dapat beroperasi dan

berfungsi dengan semestinya apabila seluruh SDM dapat dimanfaatkan secara efektif (Maharani, 2021).

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam perusahaan tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (*coordination*). Bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja (As'ad, 2021).

Kesadaran akan pentingnya sumber daya manusia harus dimiliki oleh seluruh lapisan manajemen dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam organisasi karena mereka membawa kemampuan, energi, dan kreativitas yang sangat diperlukan untuk meraih tujuan perusahaan. Meskipun

teknologi semakin canggih, informasi mudah diakses, modal tersedia, dan bahan baku mencukupi, tanpa peran aktif dari sumber daya manusia, pencapaian tujuan organisasi akan sangat sulit dan peningkatan produktivitas kerjanya tidak maksimal (Sukardi, 2021).

Produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh fluktuasi produktivitas kerja karyawannya. Setiap karyawan yang menjalankan tugas tertentu pasti akan menghasilkan output. Output tersebut merupakan hasil dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas memiliki keterkaitan yang erat serta menjadi aspek krusial dalam dunia usaha. Produksi merupakan upaya untuk menciptakan barang dan jasa, sedangkan produktivitas berkaitan dengan metode atau cara dalam mencapai tingkat produksi yang optimal (Ariani et al., 2020).

Produktivitas kerja merupakan efektivitas dalam memanfaatkan tenaga kerja dan peralatan, yang pada dasarnya bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Secara umum, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diperlukan untuk menciptakan suatu produk oleh tenaga kerja. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya berkaitan dengan efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan, yang berorientasi pada pencapaian hasil kerja dengan mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan (Putri & Trirahayu, 2020).

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kompetensi merupakan kombinasi

dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kompetensi karyawan sangat penting untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan yang didasari pengetahuan serta keterampilan yang didukung sikap kerja yang baik serta motivasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah dan kurangnya dorongan serta motivasi, seseorang cenderung produktivitas kerja kurang optimal (Kariyamin & Hamzah, 2023).

Kemudian, dilain pihak produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi Motivasi. Dalam hal ini Motivasi kerja merupakan dorongan yang memberikan semangat bagi seseorang dalam bekerja, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengoptimalkan segala usahanya demi mencapai kepuasan. Bagi karyawan, motivasi kerja berperan sebagai sarana untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas terhadap perusahaan, serta memperbesar keterlibatan mereka dalam organisasi. Sementara itu, bagi perusahaan, motivasi kerja menjadi alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional secara menyeluruh. Dengan adanya motivasi,

diharapkan setiap karyawan memiliki dorongan untuk bekerja lebih keras dan antusias dalam mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Putu, 2019).

Selain motivasi kerja, produktivitas kerja pegawai juga di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (gab) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidak puasan kerja (Sunarta, 2019).

Dalam kaitannya terkait Kepuasan kerja, dapat disebut juga pola pikir umum pada melalui variabel-variabel umum yang berkaitan dengan nilai finansial, namun juga ditentukan oleh preferensi kompetitif pekerja sebagai aset manusia. Keunggulan kompetitif suatu industri dapat tercapai jika perwakilan dalam suatu industri dapat bekerja sesuai dengan tolak ukur pelaksanaan yang ada sehingga maksud industri tercapai sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Dengan kinerja pekerja yang tinggi yang diterima seorang spesialis dan total yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pemenuhan tugas mengkomunikasikan setotal kesesuaian antara harapan manusia pada tugasnya yang dapat dalam bingkai hibah yang diberikan oleh industri dalam bentuk imbalan atas tugasnya. Hal ini dapat dirasakan oleh pekerja yang bekerja di berbagai kelompok industri. Pemenuhan

tugas yang terlihat diharapkan dapat memajukan pelaksanaan yang representatif (Novita, 2024).

Salah satu tujuan utama instansi adalah membangun kepercayaan masyarakat serta mendukung keberhasilan berbagai program pemerintah. Sebagai pelaksana kebijakan publik, instansi dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat dengan cara yang profesional, transparan, dan akuntabel. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor tersebut, instansi diharapkan dapat terus beroperasi secara optimal dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, serta memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkesinambungan. Sehingga produktivitas kerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting, karena dengan produktivitas yang tinggi, instansi dapat melaksanakan tugas secara lebih efisien, meningkatkan mutu layanan kepada masyarakat, mempercepat pencapaian target, serta mengelola sumber daya yang ada secara efektif. Dengan demikian, tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai secara maksimal, tepat waktu, dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Sebagaimana instansi-instansi pada umumnya, tentunya untuk mendapatkan kinerja yang optimal dan pelayanan yang maksimal, diperlukan sistem kerja yang efisien serta dukungan sumber daya manusia yang produktif dan profesional. Oleh karena itu, instansi perlu menerapkan berbagai langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, karena tingkat produktivitas yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja instansi secara keseluruhan, termasuk dalam hal efisiensi, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Perkembangan teknologi yang pesat dan perubahan dalam praktik kerja, seperti penerapan fleksibilitas waktu kerja maupun sistem kerja jarak jauh, telah menciptakan kondisi kerja yang semakin dinamis. Meskipun demikian, aspek-aspek tersebut masih belum banyak mendapat perhatian dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Padahal, dinamika ini dapat berdampak signifikan terhadap berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, seperti kompetensi, motivasi kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Ketiga faktor tersebut sangat menentukan sejauh mana produktivitas pegawai dapat tercapai dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Sehingga terdapat kesenjangan (gap) dalam memahami bagaimana ketiga aspek ini berperan secara efektif di era kerja modern, yang menuntut fleksibilitas dan adaptasi yang lebih tinggi dibandingkan era sebelumnya.

Produktivitas kerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan dan optimalisasi kinerja instansi. Dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, instansi dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional kepada masyarakat. Tingginya produktivitas pegawai akan berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas serta kualitas pelayanan yang diberikan. Tidak hanya itu, produktivitas kerja juga menjadi indikator keberhasilan instansi dalam mengelola sumber daya manusia secara efisien. Produktivitas kerja pegawai bukan hanya persoalan internal semata, melainkan turut memengaruhi citra instansi, kepercayaan masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan secara umum. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja pegawai perlu menjadi prioritas strategis bagi instansi guna

memastikan keberlangsungan operasional, peningkatan kualitas layanan, serta pencapaian visi dan misi organisasi secara berkelanjutan. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, sehingga dapat menjadi dasar perumusan kebijakan atau program pengembangan pegawai di lingkungan instansi.

Di sisi lain, selain produktivitas kerja pegawai yang menjadi prioritas utama dalam menjalankan roda organisasi, faktor kedisiplinan juga merupakan elemen penting yang turut menentukan kredibilitas setiap individu dalam lingkungan instansi. Kedisiplinan berperan besar dalam mendukung upaya pengembangan instansi agar lebih profesional, efektif, dan berdaya saing. Setiap instansi pada dasarnya bertujuan untuk mencapai kinerja yang maksimal, termasuk dalam hal peningkatan pendapatan atau capaian output yang optimal. Hal ini juga berlaku bagi Badan Pertanahan Nasional (BPN) yang bergerak di bidang pertanahan.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang berada di bawah naungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang, serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden, sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 63 Tahun 2013. BPN memiliki tanggung jawab untuk menjalankan urusan pemerintahan di bidang pertanahan baik di tingkat nasional, regional, maupun sektoral, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BPN memainkan peran penting dalam pengelolaan peruntukan tanah, pengurusan hak atas tanah baik milik pemerintah maupun individu, serta dalam

penertiban dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kepemilikan tanah. Peran ini menjadi penghubung strategis antara masyarakat dengan pemerintah, sekaligus sebagai wujud pelayanan pemerintah kepada warga negara. Untuk menjalankan tugasnya, BPN memiliki jaringan unit kerja di berbagai daerah, yaitu Kantor Wilayah BPN yang tersebar di seluruh provinsi, kabupaten, dan kota. Salah satu unit pelaksana tugasnya adalah Kantor Pertanahan Kabupaten Sampang.

Jika ditinjau secara empiris, kinerja pegawai di BPN Kabupaten Sampang menunjukkan adanya kecenderungan penurunan produktivitas. Salah satu indikasi yang terlihat adalah adanya perilaku pegawai yang menunjukkan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, keterlambatan dalam pekerjaan, hingga kurangnya inisiatif dalam melayani masyarakat. Fenomena ini sering kali dianggap sebagai kurangnya kedisiplinan, namun jika ditelusuri lebih dalam, perilaku tersebut dapat menjadi cerminan dari persoalan yang lebih mendasar, yaitu kurangnya kompetensi, motivasi kerja yang lemah, serta tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dikantor Badan Pertanahan Nasional Sampang permasalahan mengenai produktivitas pegawai yang sering terjadi karena kurangnya disiplin dari pegawai, pegawai sering terlambat untuk datang ke tempat kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan yang akan dilakukan. Tentunya dengan adanya permasalahan tersebut sedikit/banyak menjadikan produktivitas kerja pegawai dikantor Badan Pertanahan Nasional Sampang tidak optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang”. Karena, dengan SDM yang kompeten, termotivasi, dan puas dalam bekerja sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan serta memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji penulis pada skripsi ini adalah :

1. Apakah Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang?
4. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disimpulkan tujuan

masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam pengembangan pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), dan juga dapat memberikan dorongan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini memberikan tambahan wawasan kepada pihak instansi atau organisasi. Hal ini memungkinkan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

2) Bagi Peneliti

Sebagai faktor yang mempengaruhi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, serta sebagai sumber pengetahuan tambahan bagi peneliti.

3) Bagi Dunia Akademik

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan peran dan prospek dalam berpartisipasi memecahkan persoalan manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya penelitian dalam lingkup jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan meningkatkan partisipasi akademik dalam publikasi ilmiah bidang Manajemen dan Bisnis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari penelitian dan pembahasan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPN kabupaten sampang.
2. kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPN kabupaten sampang.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPN kabupaten sampang.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor BPN kabupaten sampang.

5.2 Saran

Saran yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah :

a. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi yang juga dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai, serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) agar hasil

penelitian menjadi lebih komprehensif dan mendalam. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau wilayah berbeda untuk menguji konsistensi hasil dan meningkatkan generalisasi temuan.

b. Bagi Instansi

Adapun saran bagi instansi yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran kepada kantor BPN Kabupaten Sampang untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan penghargaan dan kesejahteraan pegawai guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan mampu mendorong produktivitas kerja pegawai secara optimal sehingga pelayanan kepada masyarakat semakin berkualitas dan profesional.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun demikian terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Keterbatasan waktu menjadi kendala utama, mengingat kesulitan dalam menjadwalkan pertemuan dengan responden untuk penyebaran kuesioner. Ketidaksesuaian waktu antara peneliti dan responden menghambat proses pengumpulan data di lapangan.

2. Kesibukan responden juga menjadi faktor penghambat, sehingga peneliti harus melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan mendatangi pegawai satu per satu agar tidak mengganggu aktivitas kerja mereka, yang pada akhirnya memperlambat proses pengumpulan data.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87.
- Djuhara, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung. *E-Jurnal STIE INABA*, 13(1), 1–22.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Edison, Emron; Anwar, Yohny; & Komariyah, Imas. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Hernawan, dan M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 74–85. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>

- Hidayati, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ira Puspitadewi. (2019). Pengaruh Digitalisasi Perbankan Terhadap Efektivitas Dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 247–258. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/2925/0>
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kamilla, N. I., Nurhidayah, & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pariwisata Kota Batu. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 13(01), 510–518.
- Kariyamin, Nasir Hamzah, N. L. (2023). *Tata Kelola*. 10.
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.246>
- Kusumayadi, F., & Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Makmur Jaya Abadi (Mja) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 199–204.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>

- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, h. 16-20.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. Human Resource management. Jakarta: Salemba Empat.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- NIDYAWATI, N. (2022). Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Mbia*, 21(1), 47–59. <https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578>
- Novita, A. O. & E. (2024). *No Title*. 183–193.
- Noviyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Eco-Nomic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Nurfaidah, N., & Muhlis, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. *JUEB: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i2.146>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Putri, Trirahayu, H. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Putu. (2019). The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at The Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Rakhmalina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal*

- Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 20–34.
<https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.186>
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 537–548.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45935>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rohmat, S. (2020). *Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di balai kalibrasi fasilitas penerbangan*. 3(2), 201–210.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.196>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.

Zuhesti, Idris, M., & Didin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 273–281.

