

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sampang

Muhammad Hatami*)
Muhammad Agus Salim)**
Abdullah Syakur Novianto*)**

Email : hatamimuhammad69@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Work productivity reflects the effectiveness and efficiency of human resource performance. This study analyzes the impact of competence, work motivation, and job satisfaction on employee productivity at the Badan Pertanahan Nasional (BPN) Office in Kabupaten Sampang, driven by a decline in productivity marked by tardiness and low initiative. Using a quantitative explanatory design, data were collected from 34 employees through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with simultaneous and partial hypothesis testing.

The results indicate that competence, motivation, and job satisfaction together significantly affect productivity, but only competence has a partial significant impact. Competence covering knowledge, skills, and attitude supports task performance. Although motivation and satisfaction contribute to a positive work environment, they show no direct effect. These findings emphasize the need for holistic HR management focused on competence development and employee well-being to enhance productivity and service quality.

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

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan dinamika global yang semakin kompleks telah mendorong organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas kinerjanya. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai komponen strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Meskipun teknologi dan sistem informasi terus berkembang, peran manusia tetap menjadi faktor penentu dalam mendorong produktivitas dan inovasi. Oleh karena itu, manajemen SDM dituntut untuk mampu mengelola potensi individu secara optimal melalui peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu memberikan kepuasan bagi pegawai.

Produktivitas kerja merupakan ukuran penting dalam menilai seberapa efisien dan efektif seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, serta sejauh mana hasil kerja yang dicapai sebanding dengan sumber daya yang digunakan. Tingkat produktivitas pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, melainkan juga aspek-aspek psikologis dan manajerial, seperti kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara profesional. Sementara itu, motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan produktif. Adapun kepuasan

kerja merupakan kondisi afektif yang timbul dari persepsi individu terhadap kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan.

Fenomena penurunan produktivitas kerja di beberapa instansi pemerintahan masih menjadi tantangan yang perlu diperhatikan secara serius. Salah satu contoh nyata terjadi di Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Sampang, di mana ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan pegawai, kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lemahnya inisiatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Masalah-masalah tersebut diduga berkaitan erat dengan rendahnya kompetensi, motivasi kerja yang kurang optimal, dan tingkat kepuasan kerja yang tidak maksimal di kalangan pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Kantor BPN Kabupaten Sampang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan, guna meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Tinjauan Teori

Teori Mc Clelland

Teori ini menyatakan bahwa motivasi kerja yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri untuk memotivasi individu dalam bekerja.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini menyatakan bahwa motivasi kerja yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri untuk memotivasi individu dalam bekerja.

Teori Hackman dan Oldham

Teori ini menyatakan bahwa pekerjaan yang memiliki karakteristik tertentu (seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) akan memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi kepada pegawai.

Teori Locke dan Latham

Teori ini menyatakan yang menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena mereka memiliki arah dan motivasi yang jelas.

Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:69) mendefinisikan bahwa "produktivitas sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan budaya dari sumber daya yang digunakan". Menurut Sutrisno (2011:99) "produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)".

Kompetensi

Menurut Edison dkk. (2016:140), kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan suatu tugas dengan tepat serta memiliki keunggulan yang didasarkan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sementara itu, Pfeffer dkk. (2003:109), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerjanya dalam pekerjaan.

Motivasi Kerja

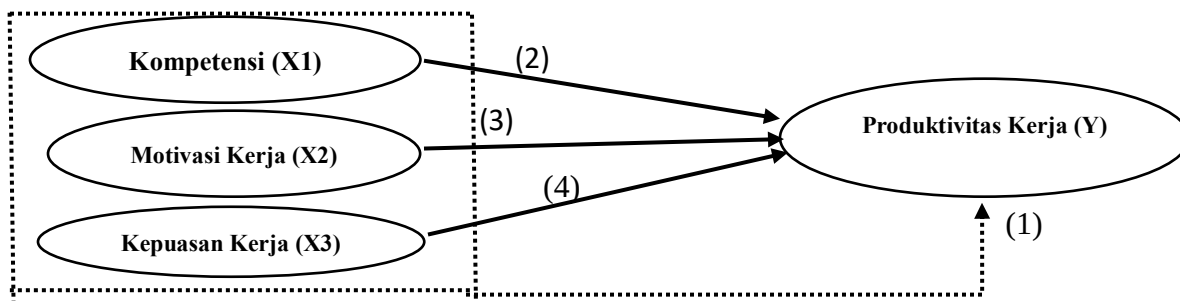
Menurut Hasibuan (2017:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2009:246) Kepuasan kerja adalah evaluasi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja adalah cara seseorang mengalami pekerjaan yang disebabkan oleh sikapnya terhadap pekerjaan yang berbeda.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan konteks masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang digunakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H2: Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kanton BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Sampang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability* dengan jenis sampel jenuh.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,257	4,835		1,087	0,286
	Kompetensi	0,855	0,181	0,691	4,717	0,000
	Motivasi Kerja	-0,464	0,343	-0,226	-1,354	0,186
	Kepuasan Kerja	0,322	0,241	0,233	1,336	0,192

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber data: Data diolah Peneliti, 2025

$$Y = 5,257 + 0,855X_1 - 0,464X_2 + 0,322X_3 + e$$

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.274	3	46.091	11.684	.000 ^a
	Residual	118.344	30	3.945		
	Total	256.618	33			
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber data: Data

diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 11,684 yang lebih besar dari F tabel (2,911), dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi valid dan layak digunakan. Dengan demikian, kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hipotesis H1 diterima.

Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.257	4.835		1.087	.286
	Kompetensi	.855	.181	.691	4.717	.000
	Motivasi Kerja	-.464	.343	-.226	-1.354	.186
	Kepuasan Kerja	.322	.241	.233	1.336	.192
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber data: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung 4,717 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Motivasi kerja (X2) memperoleh t hitung -1,354 dan signifikansi 0,186 ($> 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Kepuasan kerja (X3) menunjukkan t hitung 1,336 dan signifikansi 0,192 ($> 0,05$), yang berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.493	1.986
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja				

Sumber data: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 9. nilai Adjusted R^2 sebesar 0,493 menunjukkan bahwa 49,3% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas Kerja

Dari hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor PBN Kabupaten Sampang. Dari ketiga variabel independent tersebut berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja yang mempunyai nilai signifikansi paling rendah diantara yang lain yaitu variabel kompetensi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor BPN Kabupaten Sampang. Semakin tinggi kompetensi, semakin tinggi pula produktivitas. Hal ini tercermin dari pernyataan tertinggi, yaitu “Saya selalu berusaha untuk bekerja bertanggung jawab,” yang menunjukkan bahwa sikap tanggung jawab sebagai bagian dari kompetensi turut meningkatkan kinerja. Temuan ini selaras dengan Teori McClelland yang menyatakan bahwa kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik pribadi menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja individu dan organisasi. Selain itu, hasil ini diperkuat oleh penelitian Eka Noviyanti & Agung Kuswanto (2019) dan Rohmat (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor BPN Kabupaten Sampang. Skor terendah muncul pada pernyataan tentang fasilitas kerja, yang mengindikasikan bahwa kurangnya sarana pendukung menjadi faktor menurunnya motivasi. Menurut Teori Maslow, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, termasuk lingkungan kerja yang nyaman. Meskipun begitu, Kantor BPN telah berupaya meningkatkan kenyamanan melalui perbaikan fasilitas dan pengelolaan lingkungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfaidah & Muhlis (2022) dan Natalia, Victor & Yantje (2020) yaitu motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Kantor BPN Kabupaten Sampang. Hal ini didukung oleh skor terendah pada pernyataan mengenai kesejahteraan pegawai, yang mengindikasikan kurangnya perhatian instansi terhadap kesejahteraan dan kenyamanan kerja. Menurut Teori Hackman dan Oldham, kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan perhatian organisasi terhadap pegawai. Di kantor BPN kabupaten Sampang, kurangnya kepuasan atas penjaan menyebabkan produktivitas tidak meningkat secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhesti, Idris & Didin (2020) yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Noviyanti & Agung Kuswanto (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kesimpulan, Saran dan Keterbatasan

Kesimpulan

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.

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 terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan penghargaan dan umpan balik yang konstruktif 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.

Referensi

- Edison, Emron; Anwar, Yohny; & Komariyah, Imas. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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>
- 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.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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>
- 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.
- 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>
- 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>
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- 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.

Muhammad Hatami*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhammad Agus Salim **) Adalah Dosen Tetaqp FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto ***) Adalah Dosen Tetaqp FEB Unisma