

Analisis Produktivitas Kerja Karyawan BPN Kabupaten Brebes Tahun 2023

Aditya Pamungkas, Efriyani Sumastuti, Ratih Hesty Utami Puspitasari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas PGRI Semarang

Abstract: Analysis of the work productivity of Brebes Regency BPN employees in 2023. This research is motivated by several things related to the work productivity of Brebes Regency BPN employees, namely: 1) some employees experience difficulties in carrying out their duties serving the community; 2) some employees experience a decrease in work productivity; 3) several employees have complained about carrying out their duties to serve the community; and 4) some employees do not dare to take the risk of dealing with the problem of managing residents' land in Brebes Regency. The aim of this research is to determine the effect of compensation, work discipline, work motivation, service quality and physical work environment on the productivity of Brebes Regency BPN employees in 2023. The research method uses quantitative methods with a survey research design. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Test data requirements using: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Statistical hypothesis testing uses multiple linear regression with the F test and t test. The data analysis technique uses descriptive statistics. The results of the research show that there is a simultaneous influence of compensation, work discipline, motivation, service quality, and physical work environment on the work productivity of BPN (National Land Agency) Brebes Regency employees in 2023. Meanwhile, the service quality variable does not have a significant influence on employee work productivity BPN (National Land Agency) Brebes Regency in 2023.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Work Motivation, Service Quality, Physical Work Environment, and Work Productivity

Abstrak: Analisis produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes tahun 2023. Penelitian ini dilatarbelakangi adanya beberapa hal terkait produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes, yaitu: 1) beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat; 2) beberapa karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja; 3) beberapa karyawan pernah mengeluh dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat; dan 4) beberapa karyawan tidak berani mengambil resiko menghadapi masalah pengurusan tanah warga di Kabupaten Brebes. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan BPN Kabupaten Brebes tahun 2023. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian survei. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji persyaratan data menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis statistik menggunakan regresi linear berganda dengan uji F dan uji t. Teknik analisis data menggunakan deskriptif statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023. Sedangkan variabel kualitas pelayanan tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kualitas Pelayanan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia (BPN-RI) merupakan satu-satunya lembaga pemerintah yang diberi kewenangan dalam memberikan pelayanan publik di bidang pertanahan dan terus berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini berkenaan dengan salah satu dari tujuh tujuan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana strategi BPNRI tahun 2007-2009 yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan mutu pelayanan publik di

bidang pertanahan agar lebih berkualitas, cepat, akurat, transparan dan akuntabel, dengan tetap menjaga kepastian hukum (Niswari, 2018:2).

Badan Pertanahan adalah suatu lembaga yang melayani pelanggan dengan jasa penerbitan sertifikat tanah (Siswadhi, 2016:178). Tentunya kualitas pelayanan dan kepuasan pemohon menjadi fokus dalam memproduksi penerbitan sertifikat tanah. Keputusan pembelian dari pemohon selama ini bisa dijadikan tolak ukur atas tingkat kualitas dan kepuasan pemohon untuk penerbitan sertifikat tanah.

Pendaftaran tanah dilaksanakan dengan dua pendekatan (Niswari, 2018:2), yaitu: 1) pertama pendekatan sistematis, yang meliputi wilayah satu desa atau kelurahan atau sebagian, atas prakarsa pemerintah. Kegiatannya meliputi: ajudikasi sistematis, survei kadaster, penyediaan fasilitas dan peralatan kantor pertanahan dan penyebaran tentang manfaat pendaftaran tanah melalui penyuluhan. Pada operasionalnya, pendaftaran tanah sistematis dikenal dengan Proyek Administrasi Pertanahan (PAP)/*Land Administration Project (LAP)* yang dibiayai Bank Dunia; 2) kedua pendekatan sporadik, meliputi bidang-bidang tanah atas permintaan pemegang atau penerima hak yang bersangkutan, secara individual ataupun massal. Pada pendekatan ini, inisiatif ada di tangan masyarakat/pemohon sertifikat tanah. Kegiatan ini adalah kegiatan sehari-hari yang tampak di kantor pertanahan kabupaten/kota.

Beberapa kasus yang terjadi di BPN Kabupaten Brebes yang termuat dalam artikel *Portal Berita Pemerintah Provinsi Jawa Tengah*, Kepala Kantor BPN Kabupaten Brebes Rahardjo Sanjoto, SH., menyatakan bahwa tanah yang dimiliki masyarakat di Kabupaten Brebes tahun 2017 lebih dari 50 persennya belum tersertifikasi. Proses pensertifikasian yang dilakukan karyawan BPN yang lamban, dipengaruhi beberapa faktor penghambat antara lain dikarenakan tanah tersebut sengketa, percekcohan batas, dan karena waris. Tiga hal tersebut yang mendominasi keterlambatan pensertifikasian tanah. Kepemilikan hak tanah mutlak dimiliki oleh warga masyarakat agar memiliki kekuatan hukum yang tetap dan bernilai ekonomis. Untuk itu, BPN Brebes bersinergi dengan pemerintah Kabupaten Brebes untuk meningkatkan kuantitas pensertifikasian tanah melalui program yang dibiayai APBN maupun APBD.

Selain itu, terdapat kasus kejahatan mafia pertanahan di kabupaten Brebes yang meresahkan masyarakat. Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional bekerjasama dengan POLRI akan memberantas mafia tanah. Jajaran kantor Pertanahan Brebes akan bertindak lebih profesional dan terpercaya untuk melayani kegiatan pertanahan di masyarakat (Arafat, 2020).

Pada pelayanan publik di bidang pertanahan, BPN (Badan Pertanahan Nasional) tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni, menciptakan kinerja yang produktif untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih efektif dan efisien. Produktivitas suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun karyawan. Terdapat banyak faktor yang memengaruhi karyawan dalam menjalankan produktivitas kinerjanya, yaitu faktor dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan. Produktivitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023.

Menurut Sinungan (Mardhani, 2018:34) produktivitas kerja adalah hasil (*output*) yang diperoleh seimbang dengan masukan (*input*) diolah melalui perbaikan cara kerja. Pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya dapat dikurangi sejauh mungkin dan hasilnya lebih baik dan banyak hal yang dihemat, waktu dipergunakan secara efisien atau tidak terbuang sia-sia, serta tenaga dapat digunakan secara efektif. Pencapaian sasaran yang ditetapkan perusahaan dapat terselenggara dengan baik, efektif dan efisien.

Produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) di Kabupaten Brebes tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan secara maksimal. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar terdorong untuk melaksanakan tugas dan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal. Adanya motivasi akan membuat karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam menciptakan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan (Hasibuan, dalam Purwaliestanty, 2020:18). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2019) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kreasi Semesta Raya Cabang Makassar.

Selain pemberian motivasi kerja karyawan, pemberian kompensasi dapat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPN. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dengan perusahaan BPN. Para karyawan akan berpikir bahwa tempat dimana bekerja dapat memahami, serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu karyawan BPN aktif bekerja secara produktif.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari hasil pekerjaannya. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi (Dessler dalam Alimuddin, 2012:18). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Idris (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan BPN dapat didukung dengan pemberian kedisiplinan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan dengan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain, serta meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, dalam Bagus, 2019:24). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.

Disiplin kerja karyawan perlu dilaksanakan secara efektif, karena dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan BPN (Badan Pertanahan Nasional). Adanya disiplin dalam bekerja, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan, visi dan misi perusahaan. Karyawan di perusahaan BPN (Badan Pertanahan Nasional) juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kualitas pelayanan adalah tindakan dan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan yang dilakukan dengan penuh komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan bermutu kepada konsumen, sesama karyawan, maupun pimpinan perusahaan (Aprilia, 2019:9). Pelayanan yang unggul diartikan sebagai suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan. Secara garis besar menyatakan ada 4 unsur pokok dalam konsep kualitas, yaitu: kecepatan, ketepatan, keramahan dan kenyamanan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang kuat

antara kualitas pelayanan dengan produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

Produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) juga dapat dipengaruhi lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi pekerja dengan tujuan meningkatkan kenyamanan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Widowati, 2017:32). Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja perusahaan atau instansi harus memperbaiki lingkungan kerja fisik yang dimiliki. Saat lingkungan kerja yang dimiliki suatu instansi atau perusahaan buruk atau tidak nyaman, secara sadar maupun tidak akan mempengaruhi aktivitas yang sedang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut, sehingga akan mempengaruhi pelayanan yang ada. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tirtana (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes, dapat diketahui bahwa terdapat 35% karyawan pernah mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas untuk melayani masyarakat. Sebanyak 30% karyawan pernah mengalami penurunan produktivitas kerja. Sebanyak 40% karyawan pernah mengeluh dalam melaksanakan tugas dalam melayani masyarakat. Sebanyak 25% karyawan tidak berani mengambil resiko menghadapi masalah pengurusan tanah warga di Kabupaten Brebes.

Pada saat wawancara awal, salah satu karyawan BPN Kabupaten Brebes mengatakan masih terjadi kesalahan dalam penginputan data, masalah terjadi karena karyawan kurang fokus dalam penginputan data. Hambatan yang sering terjadi adalah kesulitan dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat terkait syarat-syarat kelengkapan pengurusan tanah. Salah satu faktor yang memengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah masalah disiplin waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum memberikan kepuasan kepada masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mempunyai ide atau gagasan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan BPN Kabupaten Brebes Tahun 2023”. Tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; (2) untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; (3) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap

produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; (4) untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; (5) untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; dan (6) untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Dessler (Alimuddin, 2012:18), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi. Indikator pemberian kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) gaji; 2) insentif; 3) bonus; 4) upah; dan 5) premi (Umar dalam Mahfud, 2018:26).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Hafid, 2018:11). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) sikap; 2) norma; dan 3) tanggung jawab (Hasibuan dalam Indriyani, 2015:30).

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (Purwaliestanty, 2020:18) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang, sehingga terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kebutuhan akan

prestasi; 2) kebutuhan akan afiliasi; 3) kebutuhan akan kompetensi; dan 4) kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan dalam Purwaliestanty, 2020:21).

Kualitas Pelayanan

Menurut Noor (2020:16) kualitas pelayanan adalah interaksi antara pelanggan dengan karyawan yang hasilnya dapat langsung dirasakan oleh pelanggan saat itu juga. Kualitas pelayanan merupakan keseluruhan dari keistimewaan dan karakteristik dari produk atau jasa yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan secara langsung maupun tidak langsung. Indikator kualitas pelayanan yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kehandalan (*Reliability*); 2) daya tanggap (*Responsiveness*); 3) jaminan (*Assurance*); 4) empati (*Empathy*); dan 5) bukti fisik (*Tangibles*) (Parasuraman dalam Noor, 2020:19).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang berbentuk fisik yang mempengaruhi pekerja dengan tujuan meningkatkan kenyamanan bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Widowati, 2017:32). Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja perusahaan atau instansi harus memperbaiki lingkungan kerja fisik yang dimiliki. Saat lingkungan kerja yang dimiliki suatu instansi atau perusahaan buruk atau tidak nyaman, secara sadar maupun tidak akan mempengaruhi aktivitas yang sedang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kerja tersebut, sehingga akan mempengaruhi pelayanan yang ada. Menurut Anggi (Tirtana, 2019:21) indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah: 1) pencahayaan; 2) suhu udara; 3) kebisingan; dan 4) dekorasi/tata ruang.

Produktivitas Kerja

Menurut Widodo (Tirtana, 2019:22) produktivitas kerja adalah hubungan antara berapa *output* yang dihasilkan dan berapa *input* yang dibutuhkan untuk memproduksi *output* tersebut. Produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja merupakan *output* per unit atau *output* dibagi *input*, atau rasio antara *output* dengan *input*. Dua aspek penting dalam produktivitas kerja yaitu efisiensi dan efektivitas. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah: 1) kemampuan; 2) meningkatkan hasil yang dicapai; 3) semangat kerja; 4) pengembangan diri; 5) mutu; dan 6) efisiensi (Sutrisno dalam Rismalasari, 2014:24).

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain survei. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang hasilnya dipaparkan menggunakan angka,

pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol (Sukmadinata, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Brebes tahun 2023 berjumlah 60 karyawan sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:85). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuisioner dan lembar wawancara. Lembar kuisioner yang digunakan adalah kuisioner kompetensi, kuisioner disiplin kerja, kuisioner motivasi kerja, kuisioner kualitas pelayanan, kuisioner lingkungan kerja fisik, dan kuisioner produktivitas kerja karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Brebes. Uji instrumen menggunakan validitas dan uji reliabilitas. Uji persyaratan data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis statistik menggunakan uji regresi linear berganda dengan uji F , uji t , dan uji koefisien determinasi R^2 . Teknik analisis data yang digunakan statistik deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini didasari adanya beberapa hal terkait produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes, yaitu: 1) beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat; 2) beberapa karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja; 3) beberapa karyawan pernah mengeluh dalam melaksanakan tugas melayani masyarakat; dan 4) beberapa karyawan tidak berani mengambil resiko menghadapi masalah pengurusan tanah warga di Kabupaten Brebes. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tujuan, yaitu: 1) untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; 2) untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; 3) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; 4) untuk mengetahui adanya pengaruh kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; 5) untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023; dan 6) untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi dengan nilai sebesar $0,014 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alimuddin, Wahyuni (2012) bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi non-finansial mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hafid, Ayu Puspitawati (2018) bahwa ada pengaruh antar tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arifin, Andi Agung Adiguna (2019) bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kreasi Semesta Raya Cabang Makassar.

4. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi variabel kualitas pelayanan dengan nilai sebesar $0,253 > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Rahayu, N Fitriyani (2020) bahwa terdapat pengaruh antara kualitas pelayanan dengan produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Hasil skor pengumpulan data menunjukkan nilai sebesar $0,708$ yang berarti kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja terdapat pengaruh dengan hasil yang kuat.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji t , diperoleh nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai sebesar $0,002 < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lasmiani (2013) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Pengaruh Secara Simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi, Kualitas Pelayanan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes Tahun 2023

Hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN (Badan Pertanahan Nasional) Kabupaten Brebes tahun 2023. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes dengan perolehan nilai R - $Square$ 0,868, maka diperoleh pengaruh secara simultan sebesar 87%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor BPN Kabupaten Brebes tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja; (2) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja; (3) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja; (4) tidak terdapat pengaruh yang signifikan kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja; (5) terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja; dan (6) terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes. Besarnya pengaruh yang diberikan secara simultan, sebesar 87%.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor BPN Kabupaten Brebes tahun 2023, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes.
4. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kualitas pelayanan terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes.
6. Terdapat pengaruh secara simultan kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kualitas pelayanan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BPN Kabupaten Brebes, sebesar 87%.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Wahyuni. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Aprilia, Vida. (2019). *Kualitas Pelayanan Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pramuniaga Robinson Department Store Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- Arafat, Taser. 2020. *Brebes Dukung Pemberantasan Mafia Tanah. Pemerintah Kabupaten Brebes*. Diunggah 24 September 2020. Diakses 19 Juni 2022. <https://brebeskab.go.id/index.php/content/1/brebes-dukung-pemberantasan-mafia-tanah>.
- Arifin, Andi Agung Adiguna. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kreasi Semesta Raya Cabang Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bagus, Ari Tri. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Hafid, Ayu Puspitawati. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sulsel Intermedia Kota Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Idris, Nurhaifa. (2020). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Edi Indonesia di Jakarta Utara*. Laporan Penelitian. Jakarta: Universitas Jayabaya.
- Indriyani, Safitri. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Lasmiani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Mahfud. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSUD Aisiyah Ponorogo*. Skripsi. Ponorogo: Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Mardhani, Sri. 2018. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Agent Call Center PT. Infomedia Nusantara Makassar)*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Niswari, Dewi Ayu. (2018). *Kualitas Pelayanan Administrasi Satu Tap di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bima*. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Noor, Fahtira Virdha. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT Herba Penawar Alwahida Indonesia (Studi Pada Alfatih Business Center II HPAI Kota Bengkulu)*. Skripsi. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
- Purwaliestanty, Anaziah. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan*. Skripsi. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rahayu, N Fitriyani. (2020). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan Bandung.
- Rismalasari. (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Skripsi. Makassar: UIN Alauddin Makassar.
- Siswadhi, Ferry (2016). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Kerinci Terhadap Kepuasan Masyarakat*. Jurnal Benefita, Vol.1, No.3 Oktober 2016. Hal. 177-183.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tirtana, Endang. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ciomas Adi Satwa Lampung*. Skripsi. Bandar Lampung: Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
- Widowati, Sedyaning Tyas. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pegawai, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Pelayanan di Kantor Kecamatan Patean Kabupaten Kendal*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.