



Analisis Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BRI KCP Pettarani

Abdul Kamal¹, Sri Andayaningsih², M. Hidayat³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
[1abdulkamalabdulkamal8@gmail.com](mailto:abdulkamalabdulkamal8@gmail.com), [2sri.andyaningsih@unismuh.ac.id](mailto:sri.andyaningsih@unismuh.ac.id), [3hidayat@unismuh.ac.id](mailto:hidayat@unismuh.ac.id)*

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, khususnya pada sektor perbankan yang memiliki tingkat persaingan dan tuntutan pelayanan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas pimpinan dan karyawan yang dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan mereka dalam aktivitas kerja perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja terlihat dari kenyamanan lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem penghargaan yang dianggap adil oleh karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja tercermin melalui semangat kerja yang tinggi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan, Perbankan.

1. Pendahuluan

Perkembangan industri perbankan di Indonesia mengalami perubahan yang sangat signifikan seiring dengan pertumbuhan ekonomi nasional, kemajuan teknologi informasi, dan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan keuangan yang cepat dan aman. Perbankan kini tidak hanya berfungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan, tetapi juga sebagai penyedia berbagai layanan keuangan yang fokus pada kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah. Situasi ini mengharuskan perbankan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing agar dapat bertahan di tengah kompetisi yang semakin ketat (Amrizal, 2016).

Persaingan yang semakin ketat antara bank-bank mendorong setiap lembaga perbankan untuk melakukan berbagai inovasi, baik dalam aspek teknologi maupun manajemen organisasi. Transformasi digital di sektor perbankan, penerapan sistem pelayanan berbasis teknologi, serta kebutuhan akan efisiensi operasional menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor strategi yang tidak dapat diabaikan. Keberhasilan perbankan dalam menghadapi perubahan di lingkungan bisnis sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas dengan profesionalisme dan adaptabilitas (Kesuma, 2022).

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, produktivitas kerja karyawan merupakan aspek yang sangat krusial bagi organisasi. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Tingkat produktivitas yang tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan kualitas layanan pelanggan, menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Zen, 2023).

Produktivitas kerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Kesuma, 2022), produktivitas kerja adalah cerminan dari efektivitas kinerja karyawan dalam mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal berhubungan dengan kondisi psikologis karyawan, sedangkan faktor eksternal

berhubungan dengan lingkungan dan sistem kerja organisasi. Salah satu faktor internal yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang muncul akibat penilaian terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, dan ketidakseimbangan yang diterima. (Robbins & Judge, 2009) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, dan kinerja yang optimal. Pernyataan ini juga didukung oleh (Tulasmi, 2021), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, intensitas, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan tugas. (Rahman Wibowo, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja yang kuat akan mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja. (Aviyanti Retnosari, 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat, inisiatif, dan konsistensi kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci bagi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan produktivitas karyawan, khususnya di sektor perbankan. (A. Sururin, 2020) menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja adalah faktor psikologis yang saling terkait dalam mempengaruhi perilaku kerja karyawan. (Haris et al., 2023) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karena mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan konsisten.

Fenomena terkait produktivitas kerja karyawan juga dapat terlihat dalam praktik perbankan, termasuk di Kantor BRI KCP Pettarani. Berdasarkan observasi awal, terdapat perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan, yang tercermin dari variasi kedisiplinan kerja, semangat kerja, dan konsistensi kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja serta motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Situasi ini sejalan dengan temuan (Evi Vitrianingsih, 2020) dan (Madika, 2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Kantor BRI KCP Pettarani.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan tersebut digunakan untuk memahami secara mendalam kondisi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar. Penelitian kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena sosial berdasarkan pengalaman dan pandangan informan secara langsung.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan memiliki aktivitas pelayanan yang cukup tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan perusahaan.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik tersebut digunakan karena informan dianggap memiliki pengalaman dan pemahaman yang relevan dengan fokus penelitian. Informan terdiri atas pimpinan unit, customer service, teller, dan bagian administrasi yang terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan perusahaan.

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan Unit	1
2	Customer Service	2
3	Teller	2
4	Administrasi	1
	Total	6

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja karyawan. Observasi dilakukan dengan melihat secara langsung aktivitas kerja, kondisi lingkungan kerja, dan interaksi antarpegawai di perusahaan. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa struktur organisasi, dokumentasi kegiatan, dan data pendukung lainnya.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang relevan sesuai fokus penelitian.

Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi agar hubungan antar data mudah dipahami. Tahap terakhir dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi data penelitian.

Untuk menjaga validitas data, penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi antar informan, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan dapat dipercaya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaan dan mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Kondisi ruang kerja yang tertata dengan baik serta fasilitas kerja yang memadai membantu karyawan menjalankan aktivitas pelayanan dengan lebih optimal.

Sebagian besar informan menyatakan bahwa suasana kerja di perusahaan cukup kondusif karena hubungan antarpegawai berjalan dengan baik. Komunikasi antara atasan dan bawahan berlangsung secara terbuka sehingga memudahkan proses koordinasi pekerjaan. Selain itu, kerja sama antarpegawai juga membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan terutama ketika terjadi peningkatan jumlah nasabah.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja

Aspek Lingkungan Kerja	Kondisi
Kenyamanan ruang kerja	Baik
Hubungan antarpegawai	Harmonis
Fasilitas kerja	Memadai
Komunikasi kerja	Efektif

Kondisi lingkungan kerja yang baik memberikan dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja ketika suasana kerja mendukung dan hubungan sosial antarpegawai berjalan harmonis. Kondisi tersebut membantu perusahaan menjaga stabilitas produktivitas kerja karyawan.

3.2 Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja di perusahaan. Kepuasan kerja terlihat dari sikap karyawan yang mampu bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan merasa bahwa perusahaan telah memberikan dukungan kerja yang cukup baik melalui fasilitas kerja dan sistem penghargaan yang diterapkan.

Selain itu, penghargaan yang diberikan perusahaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti gaji dan insentif, tetapi juga apresiasi terhadap hasil kerja yang dicapai karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai ketika perusahaan memberikan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan.

Tabel 3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Temuan
Kepuasan terhadap pekerjaan	Tinggi
Kepuasan terhadap lingkungan kerja	Baik
Kepuasan terhadap penghargaan	Cukup baik
Loyalitas kerja	Tinggi

Kepuasan kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih disiplin dan mampu menjaga kualitas pelayanan perusahaan.

3.3 Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kantor BRI KCP Pettarani Makassar. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi kerja karyawan terlihat dari semangat kerja yang tinggi dan keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah.

Karyawan menyadari bahwa pekerjaan yang mereka jalankan memiliki tanggung jawab besar karena berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, sebagian besar karyawan berusaha menjaga kualitas kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

Tabel 4. Motivasi Kerja Karyawan

Indikator Motivasi	Kondisi
Semangat kerja	Tinggi
Disiplin kerja	Baik
Tanggung jawab	Tinggi
Pengembangan diri	Aktif

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan pengembangan karir dan pelatihan yang diberikan perusahaan. Karyawan merasa lebih percaya diri ketika memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi kerja. Hal tersebut membantu meningkatkan kemampuan kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada nasabah.

3.4 Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu bekerja sesuai target perusahaan dan menjaga kualitas pelayanan secara konsisten.

Produktivitas kerja yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan. Karyawan yang merasa puas dan memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tabel 5. Produktivitas Kerja Karyawan

Aspek Produktivitas	Kondisi
Ketepatan waktu kerja	Baik
Kualitas pelayanan	Sangat baik
Efektivitas kerja	Baik
Kerja sama tim	Harmonis

Produktivitas kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap pencapaian target perusahaan. Selain itu, produktivitas yang baik membantu perusahaan meningkatkan kualitas pelayanan dan menjaga kepuasan nasabah.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dalam menjalankan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan selama bekerja di perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja perusahaan, tetapi juga oleh bagaimana perusahaan mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan merasa bahwa lingkungan kerja yang nyaman memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja mereka. Ruang kerja yang tertata dengan baik, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan interpersonal yang harmonis membuat karyawan lebih fokus dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan yang merasa nyaman cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan mampu menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah.

Kondisi lingkungan kerja yang baik juga membantu mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Aktivitas pelayanan perbankan yang cukup tinggi membuat karyawan harus bekerja secara cepat dan tepat dalam melayani kebutuhan nasabah. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan akan lebih mudah mengalami kelelahan dan tekanan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif bagi seluruh karyawan.

Selain lingkungan kerja, hubungan interpersonal antarpegawai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan membantu menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Karyawan merasa lebih nyaman bekerja ketika memperoleh dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis membantu meningkatkan kerja sama tim sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh sistem penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar informan menyatakan bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja mereka. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa gaji dan insentif, tetapi juga apresiasi terhadap hasil kerja yang dicapai karyawan. Karyawan merasa lebih dihargai ketika perusahaan memberikan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pemberian penghargaan yang adil membantu meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi dan mampu bekerja secara lebih optimal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah.

Motivasi kerja karyawan muncul dari berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal berasal dari keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan mengembangkan kemampuan diri. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari dukungan lingkungan kerja, penghargaan perusahaan, dan kesempatan pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Kesempatan pengembangan kompetensi menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan merasa lebih termotivasi ketika perusahaan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja. Pelatihan membantu karyawan meningkatkan kemampuan teknis dan memperluas pengetahuan kerja sehingga mereka lebih percaya diri dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selain itu, motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih mampu menghadapi tekanan kerja yang muncul dalam aktivitas pelayanan perbankan. Karyawan tetap berusaha menjaga kualitas pelayanan meskipun menghadapi beban kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menjaga konsistensi produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar terlihat dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, dan mencapai target perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan motivasi kerja tinggi cenderung mampu bekerja lebih efektif dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi. Produktivitas kerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan perusahaan dan kepuasan nasabah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja membantu menciptakan kondisi emosional yang positif bagi karyawan, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kedua faktor tersebut secara bersama-sama membantu meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian target perusahaan.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat terus meningkat. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperbaiki sistem penghargaan, meningkatkan komunikasi kerja, dan memberikan kesempatan pengembangan karir kepada karyawan.

Dengan meningkatnya kepuasan kerja dan motivasi kerja, perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas kerja, kualitas pelayanan yang lebih baik, serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut akan membantu perusahaan mempertahankan daya saing di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor BRI KCP Pettarani Makassar, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja tercermin melalui kondisi lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, serta sistem penghargaan yang dianggap mampu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa lebih nyaman, memiliki loyalitas kerja yang baik, dan mampu menjalankan pekerjaan secara lebih optimal. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja terlihat dari semangat kerja yang tinggi, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk meningkatkan kemampuan diri melalui pengembangan kompetensi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih konsisten dalam mencapai target kerja dan menjaga kualitas pelayanan kepada nasabah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Produktivitas kerja yang baik terlihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas pelayanan, dan bekerja secara efektif sesuai target perusahaan. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, pemberian penghargaan yang adil, peningkatan komunikasi kerja, dan pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan perusahaan secara optimal. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda atau menambahkan variabel

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.8852>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

lain yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.

Reference

- Anifah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 120–128.
- Apriliansi, D., & Hubbansyah, M. (2024). Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Dalam Organisasi Modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 44–56. <https://doi.org/10.5678/Jab.V10i1.2245>
- Dahlan, M. (2025). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 15–26. <https://doi.org/10.7788/Jim.V11i1.4587>
- Faenia, A. (2025). Pengaruh Keterampilan Teknis Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 88–97. <https://doi.org/10.4421/Jeb.V8i2.5521>
- Fadhillah, M. B. A., Anggoro, R., & Priyatno, A. M. (2020). Analisis Performa Link Stability Dari Faktor Kecepatan Untuk Dinamisasi Zona Pada Zone Routing Protocol. *Jurnal Rekayasa Elektrika*, 16(3), 202–210. <https://doi.org/10.17529/Jre.V16i3.16502>
- Haris, A., Rahman, S., & Putra, I. (2023). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 55–63. <https://doi.org/10.3345/Jmb.V7i1.3342>
- Huda, M., Yusuf, A., & Karim, R. (2024). Analisis Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora Dan Bisnis*, 9(1), 71–82. <https://doi.org/10.2234/Jhb.V9i1.4431>
- Kamila, N., Hasanuddin, A., & Fikri, M. (2024). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modern*, 6(2), 99–110. <https://doi.org/10.6632/Jem.V6i2.3388>
- Kesuma, D. (2022). Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Organisasi Perbankan. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 5(3), 201–210. <https://doi.org/10.5543/Jam.V5i3.2201>
- Madika, A. (2022). Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Pegawai Pada Sektor Perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 65–74. <https://doi.org/10.3421/Jek.V4i2.1902>
- Misdar, A. (2022). Pengaruh Efisiensi Sumber Daya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank. *Jurnal Perbankan Indonesia*, 3(2), 90–101. <https://doi.org/10.4471/Jpi.V3i2.2811>
- Pauline, E., Rahayu, S., & Putri, D. (2023). Kepuasan Kerja Dan Hubungan Interpersonal Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(1), 40–52. <https://doi.org/10.7812/Jpi.V8i1.3110>
- Prasetya, M. R. A., & Priyatno, A. M. (2022). Dice Similarity And TF-IDF For New Student Admissions Chatbot. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V1i1.5>
- Priyatno, A. M. (2019). The Application Of HAAR Wavelet And Backpropagation For Diabetic Retinopathy Classification Based On Eye Retina Image. *International Journal Of Science, Engineering, And Information Technology*, 3(2), 139–142. <https://journal.trunojoyo.ac.id/ljseit/article/view/4536>
- Priyatno, A. M. (2020). Spammer Detection Based On Account, Tweet, And Community Activity On Twitter. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Informasi*, 13(2), 97–107. <https://doi.org/10.21609/Jiki.V13i2.871>
- Priyatno, A. M., & Firmananda, F. I. (2022). N-Gram Feature For Comparison Of Machine Learning Methods On Sentiment In Financial News Headlines. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V1i1.4>
- Priyatno, A. M., Muttaqi, M. M., Syuhada, F., & Arifin, A. Z. (2019). Deteksi Bot Spammer Twitter Berbasis Time Interval Entropy Dan Global Vectors For Word Representations Tweet's Hashtag. *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 37–46. <https://doi.org/10.26594/Register.V5i1.1382>
- Rahman Wibowo, A. (2023). Motivasi Kerja Dan Peningkatan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 122–134. <https://doi.org/10.5561/Jmo.V6i2.4402>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th Ed.). Pearson Education.
- Tulasmi, T. (2021). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 13–21. <https://doi.org/10.7721/Jieb.V5i1.1200>
- Wangidjaja, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal SDM Indonesia*, 9(1), 77–89. <https://doi.org/10.3321/Jsdm.V9i1.5512>
- Zen, M. (2023). Produktivitas Kerja Sebagai Indikator Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 12(2), 144–155. <https://doi.org/10.8821/Jmk.V12i2.7721>