

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Kualitas dan produktivitas kerja pegawai menjadi kunci utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, pegawai dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang ada serta mampu mengelola beban kerja yang diberikan secara efektif dan efisien, Rutumalessy, (2023) . Produktivitas pegawai yang tinggi akan memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik.

Produktivitas kerja adalah tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Menurut Hasibuan dalam Faizah Larian (2019) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan setiap produksi berlangsung. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Produktivitas karyawan di instansi pemerintah tidak hanya diukur dari banyaknya output yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kemampuan berinovasi dalam mendukung

pelaksanaan program ketahanan pangan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas pegawai memerlukan pendekatan yang menyeluruh, salah satunya dengan memperkuat budaya kerja positif dan melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM bukan hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan menjadi perhatian utama bagi setiap lembaga, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, Sedarmayanti, (2017) .

Menurut Sedarmayanti, (2017) budaya kerja adalah sekumpulan nilai- nilai yang dijadikan kebiasaan oleh anggota organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap mutu kerja, akan mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif seperti rendahnya kedisiplinan, lemahnya tanggung jawab, kurangnya komunikasi, serta minimnya rasa memiliki terhadap organisasi akan menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Dalam konteks organisasi pemerintah, budaya kerja yang baik menjadi landasan penting dalam menciptakan aparatur yang profesional dan berintegritas. Pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki etos kerja tinggi, berorientasi pada

pelayanan publik, serta menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab. Namun pada kenyataannya, masih banyak instansi yang menghadapi tantangan dalam menerapkan budaya kerja yang efektif. Fenomena seperti keterlambatan pegawai, rendahnya disiplin kerja, kurangnya koordinasi antarbagian, serta menurunnya semangat kerja sering kali menjadi indikator lemahnya budaya kerja di suatu instansi.

Budaya kerja adalah sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah misalnya rendahnya kedisiplinan, kurangnya tanggung jawab, dan lemahnya koordinasi antarbagian akan berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Metami, (2021) dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), karyawan dipandang sebagai aset strategis organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama efektivitas pengelolaan SDM, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, di antaranya budaya kerja dan beban kerja .

Menurut Sedarmayanti, (2017) budaya kerja merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup serta nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong bagi individu dan kelompok dalam organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja dan daya saing.

REKAPITULASI	: KEHADIRAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN TENAGA HONORER PADA SATUAN KERJA DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU TAHUN ANGGARAN 2025
BULAN	: Agustus 2025

NO	NAMA	NIP	JABATAN	TANGGAL																																KETIDAKHADIRAN																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600	601	602	603	604	605	606	607	608	609	610	611	612	613	614	615	616	617	618	619	620	621	622	623	624	625	626	627	628	629	630	631	632	633	634	635	636	637	638	639	640	641	642	643	644	645	646	647	648	649	650	651	652	653	654	655	656	657	658	659	660	661	662	663	664	665	666	667	668	669	670	671	672	673	674	675	676	677	678	679	680	681	682	683	684	685	686	687	688	689	690	691	692	693	694	695	696	697	698	699	700	701	702	703	704	705	706	707	708	709	710	711	712	713	714	715	716	717	718	719	720	721	722	723	724	725	726	727	728	729	730	731	732	733	734	735	736	737	738	739	740	741	742	743	744	745	746	747	748	749	750	751	752	753	754	755	756	757	758	759	760	761	762	763	764	765	766	767	768	769	770	771	772	773	774	775	776	777	778	779	780	781	782	783	784	785	786	787	788	789	790	791	792	793	794	795	796	797	798	799	800	801	802	803	804	805	806	807	808	809	810	811	812	813	814	815	816	817	818	819	820	821	822	823	824	825	826	827	828	829	830	831	832	833	834	835	836	837	838	839	840	841	842	843	844	845	846	847	848	849	850	851	852	853	854	855	856	857	858	859	860	861	862	863	864	865	866	867	868	869	870	871	872	873	874	875	876	877	878	879	880	881	882	883	884	885	886	887	888	889	890	891	892	893	894	895	896	897	898	899	900	901	902	903	904	905	906	907	908	909	910	911	912	913	914	915	916	917	918	919	920	921	922	923	924	925	926	927	928	929	930	931	932	933	934	935	936	937	938	939	940	941	942	943	944	945	946	947	948	949	950	951	952	953	954	955	956	957	958	959	960	961	962	963	964	965	966	967	968	969	970	971	972	973	974	975	976	977	978	979	980	981	982	983	984	985	986	987	988	989	990	991	992	993	994	995	996	997	998	999	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044	1045	1046	1047	1048	1049	1050	1051	1052	1053	1054	1055	1056	1057	1058	1059	1060	1061	1062	1063	1064	1065	1066	1067	1068	1069	1070	1071	1072	1073	1074	1075	1076	1077	1078	1079	1080	1081	1082	1083	1084	1085	1086	1087	1088	1089	1090	1091	1092	1093	1094	1095	1096	1097	1098	1099	1100	1101	1102	1103	1104	1105	1106	1107	1108	1109	1110	1111	1112	1113	1114	1115	1116	1117	1118	1119	1120	1121	1122	1123	1124	1125	1126	1127	1128	1129	1130	1131	1132	1133	1134	1135	1136	1137	1138	1139	1140	1141	1142	1143	1144	1145	1146	1147	1148	1149	1150	1151	1152	1153	1154	1155	1156	1157	1158	1159	1160	1161	1162	1163	1164	1165	1166	1167	1168	1169	1170	1171	1172	1173	1174	1175	1176	1177	1178	1179	1180	1181	1182	1183	1184	1185	1186	1187	1188	1189	1190	1191	1192	1193	1194	1195	1196	1197	1198	1199	1200	1201	1202	1203	1204	1205	1206	1207	1208	1209	1210	1211	1212	1213	1214	1215	1216	1217	1218	1219	1220	1221	1222	1223	1224	1225	1226	1227	1228	1229	1230	1231	1232	1233	1234	1235	1236	1237	1238	1239	1240	1241	1242	1243	1244	1245	1246	1247	1248	1249	1250	1251	1252	1253	1254	1255	1256	1257	1258	1259	1260	1261	1262	1263	1264	1265	1266	1267	1268	1269	1270	1271	1272	1273	1274	1275	1276	1277	1278	1279	1280	1281	1282	1283	1284	1285	1286	1287	1288	1289	1290	1291	1292	1293	1294	1295	1296	1297	1298	1299	1300	1301	1302	1303	1304	1305	1306	1307	1308	1309	1310	1311	1312	1313	1314	1315	1316	1317	1318	1319	1320	1321	1322	1323	1324	1325	1326	1327	1328	1329	1330	1331	1332	1333	1334	1335	1336	1337	1338	1339	1340	1341	1342	1343	1344	1345	1346	1347	1348	1349	1350	1351	1352	1353	1354	1355	1356	1357	1358	1359	1360	1361	1362	1363	1364	1365	1366	1367	1368	1369	1370	1371	1372	1373	1374	1375	1376	1377	1378	1379	1380	1381	1382	1383	1384	1385	1386	1387	1388	1389	1390	1391	1392	1393	1394	1395	1396	1397	1398	1399	1400	1401	1402	1403	1404	1405	1406	1407	1408	1409	1410	1411	1412	1413	1414	1415	1416	1417	1418	1419	1420	1421	1422	1423	1424	1425	1426	1427	1428	1429	1430	1431	1432	1433	1434	1435	1436	1437	1438	1439	1440	1441	1442	1443	1444	1445	1446	1447	1448	1449	1450	1451	1452	1453	1454	1455	1456	1457	1458	1459	1460	1461	1462	1463	1464	1465	1466	1467	1468	1469	1470	1471	1472	1473	1474	1475	1476	1477	1478	1479	1480	1481	1482	1483	1484	1485	1486	1487

[illegible]

Data Rekapitulasi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura

Fenomena budaya kerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari aspek budaya kerja yang terdiri dari disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama tim dan inovasi. Fenomena yang terjadi beragam, diantaranya adalah sebagian pegawai datang tidak tepat waktu, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, koordinator antar bidang belum memadai, serta minimnya ide baru dalam rangka meningkatkan pelayanan.

Penyebab utama dari fenomena ini adalah pengawasan yang masih lemah, kurangnya kesadaran individu, kurangnya motivasi dan sistem reward, kurangnya komunikasi dan arahan pemimpin sehingga hal ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, terhambatnya pelayanan publik, target kerja tidak tercapai, kualitas pelayanan tidak terkendali dengan baik. Selain itu, terdapat perbedaan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab antar pegawai yang menunjukkan belum meratanya penerapan budaya kerja yang kuat di lingkungan dinas. Situasi ini mengindikasikan bahwa budaya kerja dan beban kerja berpotensi besar dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan (Observasi awal penulis)..

Menurut Metami (2021) beban kerja adalah sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda – beda. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor fisik dan faktor psikis. Faktor fisik merupakan lingkungan karyawan sendiri yang dapat memengaruhi kepuasan kinerja sedangkan faktor psikis itu berhubungan dengan keadaan organisasi.

Menurut Pradana (2022) Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Istilah "beban kerja" dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: pengalaman kerja kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan kuantitatif yang perlu dilakukan didasarkan pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif, mengacu pada situasi di mana individu yang tidak mampu atau tidak mau melakukan tugas karena mereka membutuhkan bantuan dari sumber eksternal untuk memenuhi tanggung jawab mereka Rutumalesy, (2023) .

Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Istilah "beban kerja" dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: pengalaman kerja kuantitatif dan kualitatif. Pekerjaan kuantitatif yang perlu dilakukan didasarkan pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja kualitatif, mengacu pada situasi di mana individu yang tidak mampu atau tidak mau melakukan tugas karena mereka membutuhkan bantuan dari sumber eksternal untuk memenuhi tanggung jawab mereka Rutumalesy, (2023) .

Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Dalam sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, pembagian beban kerja yang proporsional merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap pembagian beban kerja di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura. Beban kerja yang terlalu tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan produktivitas. Sementara itu, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mengakibatkan kejenuhan, menurunnya semangat kerja, dan tidak efisiennya penggunaan waktu kerja.

Menurut informasi di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu Bapak Ismar, selaku pengadminitrasi kantor di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu permasalahan yang sering terjadi yang dihadapi oleh karyawan yaitu volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan setiap karyawan sehingga menjadi penghambat proses dikarenakan setiap karyawan beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan sulit dan lambat untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing. Beban kerja Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini yaitu:

Tabel 1.1
Data Karyawan Di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu

No	Bidang / Seksi	Jumlah Pegawai	Kerja Yang Dilakukan
1	Plt KepalaDinas Tanaman Pangan	1	±250 dokumen (Sedang)
2	Sekretariat dinas	1	±40 kegiatan (Tinggi)

No	Bidang / Seksi	Jumlah Pegawai	Kerja Yang Dilakukan
3	Pengelola pasca panen	5	±25 kegiatan (Sedang)
4	Kassubag Tata usaha UPTD BBU	10	±15 kegiatan (sedang)
5	Penelaah Teknis Kebijakan	18	±20 kegiatan (sedang)
6	Subbagian Keuangan	1	±35 dokumen (Tinggi)
7	Penyuluh pertanian ahli pertama	13	±30 kegiatan (Sedang)
8	Pengelola Gaji	1	±30 kegiatan (Sedang)

Sumber: (Observasi Awal, pada 23 Oktober 2025)

Beban kerja di dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura terlihat bahwa beberapa bidang seperti Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan serta Subbagian Keuangan memiliki beban kerja tinggi, karena banyaknya kegiatan lapangan, laporan mingguan, serta tuntutan administratif yang ketat. Sementara bidang lain seperti Unit Pengelola Program Pangan Lokal memiliki beban kerja lebih ringan karena aktivitasnya bergantung pada jadwal kegiatan musiman. Berdasarkan observasi awal, terlihat bahwa beban kerja karyawan di Dinas

Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu belum terdistribusi secara merata di setiap bidang. Beberapa bidang seperti Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan serta Subbagian Keuangan memiliki volume kerja yang tinggi karena tuntutan laporan rutin, monitoring lapangan, dan penyusunan dokumen anggaran yang kompleks.

Ferry (2023) dalam Penelitiannya pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tanaman pangan, holtikultura penelitian ini telah melewati tahap validitas dan uji reliabilitas, dengan melakukan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik t (parsial). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Sedangkan dalam penelitian Fadzli (2020) pengaruh budaya organisasi, beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada akademi mandiri medan hasil penelitiannya produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan. Beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan penting dilakukan di lingkungan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih rinci tentang sejauh mana kedua faktor tersebut

berkontribusi terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia, peningkatan disiplin kerja, serta pembagian tugas yang lebih efektif agar tercapai kinerja organisasi yang optimal.

Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab penting dalam menjaga stabilitas dan ketersediaan pangan di wilayahnya. Dalam menjalankan tugas tersebut, dibutuhkan aparatur yang disiplin, berintegritas, dan memiliki produktivitas kerja tinggi agar program-program pemerintah dapat berjalan sesuai sasaran. Namun dalam realitanya, masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat produktivitas antar karyawan, baik dalam penyelesaian tugas administrasi, pelaporan kegiatan, maupun pelaksanaan program di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor internal organisasi yang perlu dikaji lebih dalam, di antaranya budaya kerja dan beban kerja. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HOLTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sejauh Mana Budaya Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu?
2. Sejauh Mana Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di Tanaman Pangan dan Holtikultura Pangan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Sejauh Mana Budaya Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui Apakah Budaya Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoretis

1. Menambah wawasan dan referensi ilmiah mengenai pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.
2. Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan teori-teori perilaku organisasi, manajemen kinerja, dan manajemen produktivitas kerja pegawai.
3. Menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas pegawai, baik di instansi pemerintah maupun sektor swasta.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam hal penerapan budaya kerja yang positif dan pengaturan beban kerja yang proporsional.
2. Sebagai masukan bagi pimpinan dinas dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas pegawai, melalui pembentukan budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil.
3. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya budaya kerja yang baik serta kemampuan

dalam mengelola beban kerja agar kinerja dan produktivitas pribadi semakin optimal.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan pembahasan penelitian ini, Penulis membagi dalam tiga bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan originalitas serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian yang relevan ataupun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini Menguraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Robbins, (2019) , budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi landasan bagi pegawai dalam berperilaku dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Yudhana, (2022) budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup yang dijadikan nilai-nilai untuk bekerja, yang menjadi kebiasaan dan kekuatan pendorong dalam mencapai tujuan organisasi dengan adanya tanggung jawab yang baik Rahayu (2020).

Menurut Mahawati, (2021) Budaya kerja mencerminkan bagaimana pegawai berinteraksi, menjalankan tugas, serta menyelesaikan tanggung jawabnya berdasarkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi. Budaya kerja adalah suatu sistem nilai yang dipegang dan dijalankan oleh anggota organisasi, yang menentukan bagaimana mereka melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, budaya kerja muncul dari sikap mental dan pola pikir seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Bila seseorang memiliki budaya kerja positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja tinggi maka produktivitas kerja pun meningkat Sedarmayanti, (2017) .

Menurut Robbins (2021), budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya ini mencakup nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku dalam bekerja. Budaya kerja sebagai bagian dari kebudayaan

yang berhubungan langsung dengan aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya melalui pekerjaan dan sistem nilai yang mengatur perilaku kerja. Budaya kerja tidak hanya mencerminkan cara seseorang bekerja, tetapi juga menunjukkan sikap, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan budaya kerja yang positif, produktivitas dan kualitas hasil kerja akan meningkat, karena setiap individu bekerja dengan semangat, disiplin, dan saling menghargai.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Schein (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan budaya kerja dalam organisasi:

1. Kepemimpinan – Gaya dan perilaku pemimpin berperan besar dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja.
2. Nilai-nilai organisasi – Prinsip-prinsip dasar yang dijadikan acuan oleh seluruh anggota.
3. Sistem penghargaan dan sanksi – Penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan akan memperkuat nilai budaya kerja.
4. Tradisi dan kebiasaan kerja – Kebiasaan yang terbentuk dari waktu ke waktu menjadi bagian dari budaya organisasi.
5. Komunikasi internal – Keterbukaan dan efektivitas komunikasi antarpegawai dapat memperkuat budaya kerja positif.

Budaya kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, menumbuhkan loyalitas, serta memperkuat rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan program ketahanan pangan daerah.

2.1.3 Dimensi Budaya Kerja

Menurut Robbins (2019), unsur utama dalam budaya kerja organisasi meliputi:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko (Innovation and Risk Taking)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana karyawan dalam organisasi didorong untuk berinovasi, berkreasi, dan berani mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Organisasi dengan tingkat inovasi tinggi biasanya memberi ruang bagi ide baru dan tidak takut terhadap kesalahan selama proses pembelajaran.

2. Perhatian terhadap Detail (Attention to Detail)

Dimensi ini menekankan pentingnya ketelitian, kecermatan, dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan diharapkan bekerja dengan memperhatikan setiap aspek kecil agar hasilnya akurat dan berkualitas.

3. Orientasi Hasil (Result Orientation)

Budaya ini berfokus pada pencapaian hasil atau output kerja, bukan hanya pada prosesnya. Keberhasilan kerja diukur berdasarkan target, produktivitas, dan hasil nyata yang dicapai.

4. Orientasi Orang (People Orientation)

Budaya kerja ini menekankan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan, kebutuhan, dan pengembangan karyawan. Keputusan organisasi mempertimbangkan dampaknya terhadap orang-orang di dalamnya.

5. Orientasi Tim (Team Orientation)

Menunjukkan sejauh mana pekerjaan disusun berdasarkan kerja sama

kelompok daripada individu. Budaya ini menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan rasa tanggung jawab bersama.

6. Agresivitas dalam Bekerja (Aggressiveness)

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana karyawan bersikap kompetitif, bersemangat, dan berani bersaing dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya agresif cenderung mendorong kinerja tinggi, namun perlu diimbangi agar tidak menciptakan konflik.

7. Stabilitas Organisasi (Stability)

Menunjukkan sejauh mana kegiatan organisasi diarahkan untuk menjaga kelangsungan, keamanan, dan keseimbangan organisasi. Budaya ini menekankan keteraturan, kepastian, dan kebijakan jangka panjang.

Ketujuh unsur ini membentuk pola perilaku kerja karyawan yang menciptakan efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat akan menumbuhkan identitas bersama bagi seluruh pegawai. budaya kerja yang positif akan tercermin dari disiplin, tanggung jawab terhadap tugas, kesadaran terhadap pelayanan publik, serta semangat bekerja untuk mendukung ketahanan pangan daerah

2.1.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut Mahawati, (2021) menjelaskan bahwa ada tiga indikator utama yang menentukan budaya kerja.

1. Disiplin kerja: Ketaatan terhadap waktu dan aturan kerja.
2. Tanggung jawab: Kesadaran dalam melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.

3. Kerja sama: Kemampuan bekerja sama antarpegawai untuk mencapai tujuan.
4. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan mengembangkan ide dan solusi baru dalam pekerjaan.
5. Komitmen terhadap pekerjaan: Kesiapan memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk organisasi.

2.2 Pengertian Beban Kerja

Menurut Rutumalesy, (2023) Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan maupun unit organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan. Menurut permendagri (2017) bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Rahayu, (2022), beban kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga ia mampu memberikan usaha semaksimal mungkin agar dapat terselesaikan dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan Sedarmayanti, (2017) . Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Kapasitas adalah kemampuan manusia yang dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Menurut Mudayana (2016) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas – tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, Ahmad Hannani, (2016).

Menurut Pradana, (2022) menyatakan beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja juga sering didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan yang berasal dari tugas – tugas dan pekerjaan untuk mengupayakan dapat diselesaikan semaksimal mungkin. Oleh karena itu, tidak hanya dipertimbangkan dari satu aspek saja, melainkan banyak faktor – faktor yang menyebabkan terjadinya workload atau beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan yang yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu semaksimal mungkin untuk tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.

Secara umum hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam tubuh tubuh pekerja sendiri sebagai akibat dari reaksi dari beban kerja dari faktor eksternal. Berat ringanya suatu pekerjaan dapat dinilai secara objektif dan subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian secara subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku.

Menurut Pradana, (2022) faktor internal meliputi beberapa faktor diantaranya yaitu, faktor somatis, jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi

kesehatan, status gizi, dan faktor psikis yaitu, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan. Sedangkan faktor eksternal meliputi yaitu:

1. Tugas – tugas (tasks)

Tugas ada yang bersifat seperti fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas ada juga yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Organisasi Kerja

Organisasi kerja mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem perupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

3. Lingkungan Organisasi.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi beban kerja adalah termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya, saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan biologis (bakteri, virus dan parasite), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2.2.2 Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar dalam Sinta (2019) dimensi beban kerja meliputi yaitu :

1. Tuntutan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal yang berdampak terhadap karyawan, kondisi fisik juga dapat mempengaruhi kesehatan mental dan tenaga kerja. Tuntutan fisik juga dapat

mengakibatkan kelelahan yang berarti karena beban kerja yang dihadapi atau kebisingan yang diakibatkan mesin – mesin produksi yang ada diperusahaan.

2. Tuntutan Tugas

Kerja/shift malam sering kali menyebabkan para karyawan merasa kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja, karena karyawan akan merasa bahwa tidak maju – maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilanya. Sedangkan menurut Pradana, (2022) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

- 1) Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- 2) Beban usaha mental (mental effort load) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Beban tekanan Psikologis (psychological stress load) yang menunjukan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Ramlah, (2023) menjelaskan bahwa ada tiga indikator utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha atau tenaga dan performasi.

1. Aktor tuntutan tugas (Task Demand). Argumentasi berkaitan dengan

faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas– tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (effort). Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performasi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performasi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performasi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2017) produktivitas dapat diartikan sebagai sikap atau ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan untuk menghasilkan atau menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan dalam batas waktu tertentu. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, dan adanya kemampuan untuk meningkatkan hasil yang ingin dicapai sehingga definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan secara praktek sukar dilaksanakan, dikarenakan sumber daya masukan yang digunakan pada umumnya terdiri dari banyak macam dengan proporsi yang berbeda Encep Saefullah, (2020).

Menurut Rutumaleassy, (2023) produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan- masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem yang produktif. Dalam teori sering mudah unruk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran bagi masukan. Menurut Metami, (2021) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara totalitas masukan selama periode tersebut. Dua aspek penting dalam produktivitas yaitu efesiensi dan efektivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu tingkat keberhasilan seorang karyawan yang dicapai melalui tingkat masukan dan output suatu pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya dengan batas waktu yang ditetapkan organisasi/perusaahaan.

2.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Iska Fauzia (2021) faktor-fakor yang memepengaruhi produktivitas dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu :

1. Pendidikan dan latihan

Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan sesorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.Semakin tinggi pendidikan dan latihan karyawan diharapkan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

2. Gizi dan kebutuhan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental karyawan sehingga dapat bekerja lebih giat dan

produktif.

3. Penghasilan dan jaminan sosial.

Penghasilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk dan jasa memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik, sehingga dengan sistem pengupahan ini maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesempatan.

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Dalam hal ini ada tiga kesempatan yang akan diperoleh karyawan yaitu :

- 1.) Kesempatan untuk Bekerja: Kesempatan untuk bekerja adalah hak setiap individu untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kemampuannya, tanpa adanya diskriminasi. Dalam konteks organisasi atau pemerintahan, hal ini berarti memberikan peluang yang sama kepada setiap orang untuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi sesuai dengan potensi dan minatnya.
- 2.) Pekerjaan Sesuai dengan Pendidikan dan Keterampilan Tiap-Tiap Orang: Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan berarti menempatkan seseorang pada posisi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan teknis, dan pengalaman yang dimilikinya. Penyesuaian ini penting agar karyawan dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, karena pekerja akan lebih mudah

memahami dan menyelesaikan tugasnya.

- 3.) Kesempatan Memperkenalkan Diri: Kesempatan memperkenalkan diri berarti memberikan ruang bagi individu untuk menunjukkan potensi, kepribadian, dan kemampuan yang dimilikinya, baik dalam proses rekrutmen maupun saat bekerja di organisasi. Ini juga bisa diartikan sebagai kesempatan untuk membangun reputasi dan menunjukkan kinerja agar diakui oleh pimpinan dan rekan kerja.

2.3.2 Dimensi Produktivitas Kerja

Menurut Indriyani (2019) dimensi produktivitas meliputi yaitu :

1. Efektivitas

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu sehingga menunjukkan bagaimana sesuatu diselesaikan dengan baik.

2. Efisiensi

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksanakan sehingga sesuatu tersebut dapat dipergunakan.

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2017) indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Potensi yang dimiliki oleh individu untuk menguasai atau mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dan mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik. Sehingga, akan berdampak terhadap kinerja perusahaan dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh pemimpin.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Setiap karyawan selalu berusaha dalam meningkatkan hasil atau output dari kinerja yang dilakukan, hasil yang baik merupakan sebuah keinginan atau hal yang harus dicapai oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan hasil yang dicapai karyawan dapat memanfaatkan produktivitas kerja dengan baik yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Kesungguhan yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan kinerja dan menghargai waktu, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan didalam perusahaan dapat dilakukan tanpa beban yang berarti dan dapat menyelesaikan secara tepat.

4. Pengembangan diri

Selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja dan menyesuaikan diri terhadap lingkungan maupun kinerja didalam sebuah perusahaan. Dalam mengembangkan diri dengan pekerjaan maka individu dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat menyelesaikan jika sebuah masalah timbul dari pekerjaan sehingga, individu tidak mudah terbebani.

5. Mutu

Selalu berupaya dalam meningkatkan mutu yang lebih baik. Mutu merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menunjukkan kualitas dari karyawan. Tujuan untuk meningkatkan mutu, berguna untuk menghasilkan kinerja dan hasil yang lebih baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Sutrisno (2019), penelitian terdahulu merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, termasuk waktu, tenaga, dan biaya. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dapat dijadikan rujukan antara lain:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Ferry (2023)	Penelitiannya pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tanaman pangan, hortikultura	Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (koefisiensi ~0,844) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas pegawai pada instansi pemerintah daerah. Metode: Penelitian explanatory dengan sampel 92 responden. Analisis: Regresi, korelasi, determinasi, uji hipotesis Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Beban kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, budaya kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pada konteks organisasi yang diteliti.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
2	Aspa et al., 2021	Analisis Budaya Kerja dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Sektor Pertanian	penelitian mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas pegawai pada instansi pemerintah daerah. <i>Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik—seperti kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab—mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Motivasi kerja terbukti sebagai faktor mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Artinya, budaya kerja yang tinggi tanpa motivasi yang kuat tidak akan memberikan dampak maksimal pada produktivitas petani.</i>
3	Nadhiroh et al.2021	Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Karyawan pada Organisasi Pemerintahan	Budaya kerja dan beban kerja diuji; relevan untuk variabel beban kerja. <i>engaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan kinerja karena menimbulkan kelelahan dan stres kerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan efisiensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang proporsional menjadi hal penting untuk menjaga produktivitas. merupakan pola sikap dan perilaku yang diterapkan dalam organisasi yang mencerminkan nilai-nilai organisasi dalam bekerja. budaya kerja yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
4	(Yudhana et al, 2019)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Moderasi	Kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. <i>pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.</i> Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku kerja yang disiplin, tanggung jawab, dan fokus pada hasil, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menegaskan pentingnya nilai-nilai organisasi dalam membentuk perilaku kerja positif.
5	Rahayu et al, 2019	Evaluasi Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dan Dampaknya terhadap Produktivitas Kerja	Budaya organisasi berpengaruh signifikan, beban kerja positif tetapi tidak signifikan. <i>pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.</i> Berdasarkan hasil analisis, beban kerja yang tinggi meningkatkan tingkat stres kerja pegawai, yang berdampak negatif pada kinerja. Penelitian ini menyoroti bahwa stres kerja merupakan variabel mediasi penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
6	Luturmas, 2018	Pengaruh Beban Kerja Mental dan Fisik terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanian	Budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. penelitian tentang <i>pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai dinas pertanian.</i> Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, integritas, dan tanggung jawab memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja petani. Semakin baik penerapan budaya kerja di lingkungan,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan petani.
7	Firjatullah et al., 2023	Peran Budaya Kerja dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Organisasi Publik	Terdapat pengaruh positif; juga memasukkan beban kerja sebagai variabel. <i>pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada organisasi publik.</i> Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas, tetapi pengaruh tersebut dapat ditekan jika motivasi kerja pegawai tinggi. Dengan kata lain, motivasi dapat berfungsi sebagai faktor penyeimbang antara tekanan kerja dan kinerja optimal.
8	Ramlah et al., 2023	Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemerintah Kabupaten	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui kinerja pegawai. pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintah kabupaten. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja seperti tanggung jawab, disiplin, dan komunikasi efektif mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pegawai yang memiliki kesesuaian nilai.
9	Khaldun et al., 2023	Budaya Kerja, Beban Kerja, dan Produktivitas Pegawai: Studi pada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah	Studi kualitatif: budaya kerja berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas. pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak seimbang menurunkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman meningkatkan semangat kerja. Oleh sebab itu, pengaturan beban kerja dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
			kondisi lingkungan
10	Wibowo (2020)	Dampak Budaya Organisasi serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar.	meningkatkan kinerja karyawan manajemen perusahaan perlu memperhatikan fakto budaya organisasi serta kepuasan kerja, sebab faktor-faktor tersebut terbukti memdampaki kinerja karyawan
11	Mangkunegara (2018)	Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi serta Percetakan Mattoangin di Kota Makassar	Kepuasan kerja memberikan dampak positif serta signifikan terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Konveksi serta Percetakan Mattoangin yang berlokasi di kota Makassar.
12	Nopitasari (2025)	Dampak Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera Di Samarinda.	Ada korelasi positif yang signifikan terkait produktivitas karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda, menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai potensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan, di samping dampak signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda.
13	Sari (2019)		Dengan hasil ini, para sarjana bercita-cita agar PT. Rock Stone Universe Sidoarjo harus memperbaiki masalah penggajian, memastikan bahwa remunerasi selaras dengan UMR yang berlaku, sekaligus memberikan manfaat bagi tenaga kerjanya.
14	Metami et al., 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja	Ketiga variabel (termasuk budaya dan beban kerja) diuji; menunjukkan pengaruh pada

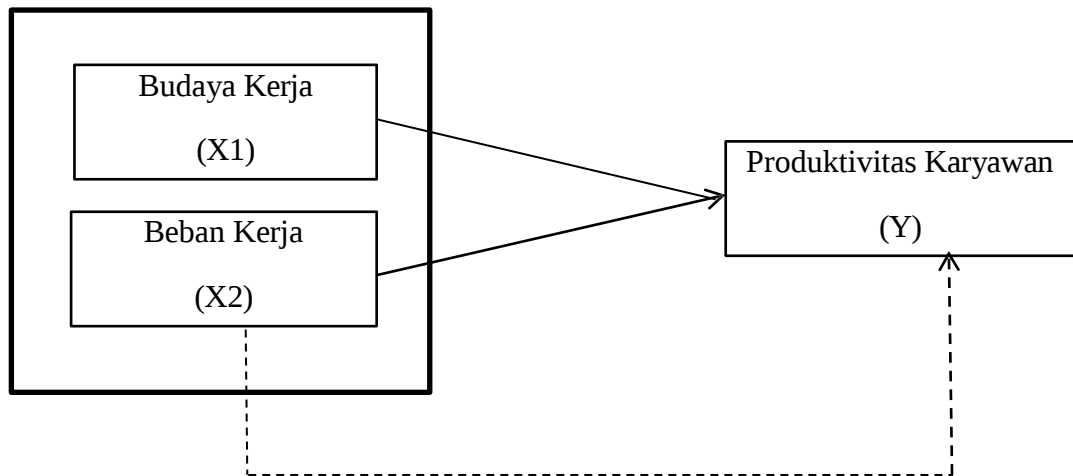
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
		Terhadap Produktivitas Aparatur di Sektor Pertanian dan Holtikultura	produktivitas/kinerja. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap produktivitas aparatur. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, dengan motivasi sebagai variabel yang paling dominan pemimpin yang mampu menanamkan nilai-nilai budayakerja akan menciptakan motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi di kalangan aparatur.

Sumber: Geogle Sholar, Publish Or Perish, Diakses pada 26 Oktober 2025

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran hubungan logis antara variabel-variabel penelitian yang dibangun berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, dan pemikiran peneliti. Kerangka ini menunjukkan bagaimana peneliti memandang suatu fenomena dan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan sehingga membentuk alur berpikir penelitian.

Kerangka konseptual adalah peta penelitian yang menjelaskan apa yang diteliti, mengapa variabel itu dipilih, dan bagaimana hubungan antarvariabel tersebut. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana peneliti ini ingin menguji pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang berupa landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut:

- H1** : Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
- H2** : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan
- H3** : Diduga budaya kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono, (2018).

Lokasi penelitian ini yaitu Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu. Menurut Sinambela (2020) penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian-kajian empiris untuk menganalisis, mengumpulkan, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif. Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data dan hubungan antar variabel.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu subjek atau objek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang relevan bagi peneliti dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2022), Populasi adalah suatu bidang yang digeneralisasikan yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura

Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 57 orang (Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura, Diakses pada 27 Oktober 2025).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari populasi yang diambil untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2023), sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 57 karyawan Di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura. Seluruh populasi di jadikan sampel dikarenakan mewakili populasi secara sempurna. Teknik ini dilakukan berdasarkan pertimbangan khusus oleh peneliti sehingga sampel dianggap relevan dan layak untuk dijadikan subjek penelitian yang dipilih menggunakan teknik *Sampel Jenuh*. Teknik ini dilakukan berdasarkan pengambilan sampel secara keseluruhan, artinya tidak ada satu pun anggota populasi yang tersisa untuk tidak dijadikan responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Data adalah kumpulan bukti atau fakta yang dikumpulkan dan disajikan untuk tujuan tertentu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu analisis kembali.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Metami, (2021) data primer adalah informasi yang diperoleh

langsung oleh peneliti dan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan mengisi kuesioner.

2. Data sekunder

Menurut Metami, (2021) data sekunder diperoleh dari data dan informasi yang sudah ada sebelumnya seperti buku, majalah, dan internet. Dengan kata lain, peneliti dapat menggunakan informasi ini untuk membandingkan atau melengkapi bahan penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data hendaknya dilakukan dengan tujuan memperoleh data penelitian yang valid dan akurat secara empiris. Untuk memperoleh data dan informasi penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, proses mengamati langsung objek penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan. Menurut Sugiyono (2022), untuk memperoleh data yang lebih akurat, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian.
2. Metode kuesioner yang tujuannya mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan usaha.

3. Wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk menggali informasi secara mendalam. Menurut Sugiyono (2022), wawancara digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi. Skala yang digunakan dalam kuisioner adalah skala likert dengan lima tingkat jawaban menurut sugiyono, (2017):
4. Dokumentasi: Pengumpulan data dilakukan melalui pemeriksaan dokumen, arsip, atau catatan yang berkaitan dengan topik penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau wawancara. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai landasan teori dalam penulisan

Tabel 3.1
Bobot Nilai Angket

No	Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pertanyaan
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TTS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah beberapa bentuk pengaturan yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan darinya. Secara teoritis, variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau sesuatu yang "bervariasi" dari orang ke orang atau sesuatu Tamzeh, (2011).

Variabel dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (X); dan variabel dependen (Y). Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel (Y) merupakan variabel bebas atau

variabel yang merupakan hasil respon terhadap variabel bebas.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas, dimana variabel ini yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen Sugiyono, (2017). Adapun variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah budaya kerja (X1) dan beban kerja (X2).

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel independen (sering disebut *variabel bebas*) adalah variabel yang mempengaruhi, menyebabkan, atau menjadi faktor penentu perubahan pada variabel lain, yaitu variabel dependen (terikat). Menurut Sugiyono, (2017) Variabel ini berdiri sendiri, tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam konteks model penelitian. Variabel independen adalah variabel yang diasumsikan memberikan efek atau pengaruh terhadap variabel yang diteliti (variabel dependen).

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat, dan variabel ini dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Adapun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) adalah Produktivitas Karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen (Budaya Kerja dan Beban Kerja). Artinya, dalam penelitian ini, produktivitas karyawan menjadi variabel yang diterangkan, dijelaskan, dan diprediksi oleh budaya kerja (X1) dan beban kerja (X2). Secara konseptual, produktivitas karyawan.

Tabel 3.2**Tabel Variabel Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Kerja	Menurut (Robbins, 2019), budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi landasan bagi pegawai dalam berperilaku dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan.	1. Disiplin kerja 2. Tanggung jawab 3. Kerja sama 4. Kreatifitas 5. Komitmen (Mahawati, 2021)	Ordinal
Beban Kerja	Menurut (Rutumalesy, 2023) Beban kerja adalah kegiatan yang dilakukan olehk aryawan maupun unit organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.	1. Aktor tuntutan tugas 2. Usaha dan tenaga 3. Performasi (Ramlah, 2023)	Ordinal
produktivitas Karyawan	Menurut (Edy Sutrisno, 2017) produktivitas dapat diartikan	1. Kemampuan 2. Meningkatkan	Ordinal

	sebagai sikap atau ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan untuk menghasilkan atau menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan dalam batas waktu tertentu.	hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu (Edy Sustrisno, 2017)	
--	---	--	--

Sumber: olah data penulis 2025, Rabu, 28 Oktober 2025

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2015) Instrumen penelitian adalah alat bagi peneliti yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang relevan dengan permasalahan peneliti. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Tujuan dari skala likert ini adalah untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi, hal ini secara spesifik telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Setiap tanggapan dari dari kuisisioner ini disediakan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TTS), Sangat tidak setuju (STS), Dimana dalam pengukuran skala likert ini setiap pernyataan diberikan skor 1 sampai 5.

Dalam konteks Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, produktivitas karyawan mencerminkan sejauh mana pegawai mampu. Dasar

teori instrumen penelitian ini menurut sedarmayanti, (2017), produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pada dinas tanaman pangan dan hortikultura.

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
1	Budaya Kerja	Disiplin Kerja	1. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	Mahawati, 2021
		Tanggung jawab	2. Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan.	
		Kerja sama	3. Saya bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	
		Kreativitas dan Inovasi	4. Saya mengusulkan ide baru untuk meningkatkan kinerja kerja.	
		Komitmen	5. Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.	
2	Beban Kerja	Aktor tuntutan tugas	1. Tugas yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan keahlian saya.	Ramlah, 2023
		Usaha & tenaga	2. Saya bekerja dengan semangat meskipun menghadapi kesulitan.	
		Performansi	3. Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja.	
3	Produktivitas	Meningkatkan	1. Saya memberikan kinerja yang baik dan pelayanan yang baik sesuai kemampuan	

		hasil yang dicapai	standar mutu yang ditetapkan.	
		Semangat Kerja	2. Saya memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.	
		Pengembangan diri	3. Saya antusias dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.	
		Mutu	4. Saya mempelajari hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	

Sumber: Data Penulis, 2025

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menggabungkan data berdasarkan variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Langkah ini diperlukan karena tujuan analisis data adalah untuk menyusun dan menginterpretasikan data (kuantitatif) yang diperoleh. Penelitian melibatkan data kuantitatif, sehingga digunakan teknik analisis dan statistik. Penelitian tersebut meliputi:

3.7.1 Deskriptif

Masing-masing kategori jawaban dapat dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{R_s}{N} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat capaian responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden

Nilai TCR	Keterangan
85%-100%	Sangat Baik
66%-84%	Baik
51%-65%	Cukup
36%-50%	Kurang Baik
0%-35%	Tidak Baik

Sumber: Sugiyono (2017: 104)

3.7.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata bahasa Inggris *Validity* yang berarti bahasa. Dalam penelitian, bahasa sering disebut sebagai alat atau alat ukur. Uji validitas merupakan syarat terpenting dalam evaluasi. Salah satu cara untuk menentukan validitas alat ukurnya adalah dengan menggunakan rumus Product Moment.

Uji validitas juga bertujuan untuk mengetahui kebenaran instrumen penelitian agar dapat memberikan informasi yang akurat tentang hal yang diukur, dengan cara melihat dengan total skor variabel dengan korelasi skor butir pertanyaan. Dengan kata lain, jika sebuah kuesioner penelitian sudah dinyatakan valid berarti kuesioner tersebut mampu memperoleh data yang tepat dari yang hendak diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur gejala pada titik waktu yang berbeda dan selalu memberikan hasil yang sama Nasution, (2009). Keandalan peralatan diperlukan untuk memperoleh data yang sesuai.

Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach alpha dan diukur pada skala Cronbach alpha dari 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika mempunyai nilai Cronbach alpha $> 0,60$. Suyuthi, (2020), kuesioner dianggap reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, penelitian menguji reliabilitas instrumen karena reliabilitas instrumen berkaitan dengan konsistensi dan tingkat kepercayaan instrumen penelitian Sujianto, (2020).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis regresi berganda yang lebih akurat digunakan pengujian hipotesis klasik. Sebelum menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel yang diteliti, beberapa asumsi regresi klasik harus dipenuhi, Agar hasil regresi normal normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk mengelola dan menganalisis data.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sangat berguna untuk memastikan data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau berasal dari populasi normal. Metode klasik untuk menguji normalitas data tidaklah rumit. Jika probabilitasnya lebih besar dari 5% (pada tingkat signifikansi ini), maka data terdistribusi normal. Dalam penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov dan metode grafik P-plot. Pada dasarnya uji sampel tunggal Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Menurut Ghozali (2018), model regresi yang baik harusnya bebas korelasi Ghozali, (2018). Suatu variabel dianggap non-multikolinear jika nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi diferensial (VIF) kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya ketidaksetaraan dalam variasi residual dari satu observasi ke observasi lain dalam model regresi. Apabila variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain bernilai tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya disebut heteroskedastisitas. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi yang baik Ghozali (2018). Salah satu metode untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melalui analisis grafik *Scatter Plots* yang dinyatakan supaya bisa menganalisa untuk terjadinya heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Dalam model regresi linier, tujuan uji autokorelasi Ghozali (2018) adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara spurious error pada periode t dengan error pada periode $t-1$. Masalah autokorelasi terjadi ketika terdapat korelasi. Ini terjadi ketika waktu dan observasi dikorelasikan. Masalah autokorelasi jarang terjadi pada data cross-sectional. Namun, korelasi temporal yang terkait disebut data deret waktu. Pengujian dikatakan baik jika tidak

terdapat komponen autokorelasi. Menurut Ghazali (2018). Beberapa statistik nonparametrik digunakan untuk menentukan apakah residu berkorelasi tinggi. Uji lari digunakan pada tingkat signifikansi 0,05.

Uji runst digunakan untuk memeriksa apakah sisa data terjadi secara acak. Jika tidak terdapat korelasi antara residual, maka dianggap valid. Nilai residu tidak acak dan tidak berkorelasi satu sama lain. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak Test Running dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, seperti: Runs Test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

: residual (res_1) random (acak)

: residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Runs Test adalah (Ghozali, 2018;120):

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih kecil $<$ dari 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar $>$ dari 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

3.7.4 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini variabel dependen dipengaruhi oleh dua variabel independen. Oleh karena itu, pengujian dan estimasi masalah yang terdiri dari beberapa variabel independen tidak dapat dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Rumus umum regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (Produktivitas)

X1 = variabel bebas (Budaya Kerja)

X2 = variabel bebas (beban kerja)

a = harga konstan (harga Y pada saat X=0)

b1, b2, bn = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan banyaknya kenaikan atau penurunan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. (+) bertambah, (-) berkurang.

3.7.5 Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung dengan uji ekonometrik sebagai berikut:

1. Uji-T (T-Test)

Reliabilitas dan signifikansi nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah pengaruh variabel budaya kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) terhadap produktivitas (Y) signifikan menilai gender atau tidak? Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- 1) Apabila thitung lebih kecil dari ttabel maka Ho diterima. Artinya masing- masing variabel budaya kerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
- 2) Jika thitung lebih besar dari ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya masing- masing variabel budaya kerja dan beban kerja tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

2. Uji F (F-Test)

Uji F menguji pengaruh bersama antara budaya kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

1) Jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Artinya masing-masing variabel latar belakang budaya kerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

2) Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Artinya variabel budaya kerja dan beban kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk menguji sejauh mana kontribusi variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi