

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan sebuah organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sangat beragam, di antaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins dan Judge 2017), motivasi kerja berhubungan erat dengan pencapaian hasil yang lebih baik, karena karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, karena budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang terbuka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan karyawan. (Denison, 2018)dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian terbaru oleh (Siti Nurjanah, 2022) juga mengungkapkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, memahami bagaimana kedua faktor ini saling mempengaruhi sangat penting bagi

manajer dan pemimpin organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja dan hasil yang optimal.

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Di tengah tantangan globalisasi dan perubahan teknologi yang pesat, perusahaan dihadapkan pada kebutuhan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saing. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, di antaranya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Menurut Armstrong (2015), motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi perilaku dan pencapaian karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, pengakuan, tujuan yang jelas, serta kesempatan untuk berkembang. Menurut (Deci dan Ryan, 2017), teori motivasi diri (self-determination theory) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa diberdayakan untuk mengambil keputusan, merasa dihargai, dan memiliki rasa otonomi dalam pekerjaan mereka akan memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi, yang berimbas pada produktivitas yang lebih baik. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik yang berupa imbalan finansial atau penghargaan eksternal juga dapat meningkatkan motivasi karyawan,

tetapi pengaruhnya sering kali bersifat sementara. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat memfasilitasi kedua jenis motivasi tersebut.

Selain motivasi kerja, budaya organisasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Budaya organisasi merujuk pada nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dan diterapkan dalam setiap aktivitas mereka. Menurut (Schein, 2016) budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang efektif. Dalam budaya yang positif, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, karena mereka merasa bagian dari sebuah tim yang memiliki tujuan bersama. (Denison, 2018) juga menekankan bahwa budaya yang berfokus pada hasil, keterbukaan komunikasi, dan pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Budaya organisasi yang adaptif dan inklusif memungkinkan karyawan untuk berkembang sesuai dengan potensi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas.

Beberapa penelitian kontemporer juga mengonfirmasi hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas. Penelitian oleh (Jaya, 2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dipadukan dengan budaya organisasi yang mendukung pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, penelitian oleh (Yuliana, 2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi

secara signifikan mempengaruhi peningkatan produktivitas di perusahaan berbasis teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang adaptif terhadap perubahan dan yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dapat menciptakan atmosfer yang menguntungkan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, baik motivasi kerja maupun budaya organisasi adalah dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang dapat memperkuat kedua aspek ini, dengan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengedepankan penghargaan dan pengakuan tetapi juga mendukung nilai-nilai budaya yang mendorong kolaborasi dan inovasi. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara motivasi kerja, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan sangat penting untuk menciptakan strategi yang efektif dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja karyawan kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori - teori dan konsep yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi jajaran manajerial pada perusahaan yaitu sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk terus meningkatkan pengetahuan manajemen kantor Camat Kepenuhan dalam

menganalisis Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

1.5 Sistematik Penulisan

Sistematika yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, indentifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEPTUAL

Bab ini memuat tinjauan pustaka mengenai pengertian Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sifat penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Penelitian dalam bab ini mengenai kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-Teori Terkait dengan Penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata to manage yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber – sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9).

Dalam kegiatan Instansi perdesaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan suatu kegiatan perdesaan. Seperti pada pengertian lainnya menurut Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo (Yoyo Dkk, 2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerja dapat dilakukan melalui upaya – upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan

kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019:22). Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku (Indah, 2021:10) Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku (Indah, 2021:10), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Indah, 2021:9)

- a. Perencanaan(Planning): fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantupemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkannasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.
- b. Pengorganisasian(Organizing): proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginyakedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.
- c. Pengarahan(Direkting): pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar merekasadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.
- d. Pengendalian (Controlling): Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaansesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangandari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjukkepadapegawai.

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari diri sendiri atau bisa berasal dari pimpinan organisasi, motivasi di berikan untuk mendorong organisasi agar lebih semangat untuk bekerja, danlebih disiplin dalam mengisi kehadiran dan disiplin dalam bekerja. Motivasi biasanyadiberikan secara langsung dan

tidak langsung, baik secara verbal dan nonverbal. Motivasi selalu menjadi tombak dalam sebuah organisasi, pekerja atau karyawan akan resign dengan beralasan tidak ada motivasi dan dorongan dari pimpinan organisasi.

Kompri (2015, hlm.3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016. 73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

Menurut pendapat Robbins dalam buku Muhammad (2018:50) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan

usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Sedangkan menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Fungsi Motivasi

Menurut Sardirman (2016) Mengatakan bahwa ada tiga fungsi motivasi yang di sebutkan yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat baik, dimana motivasi sebagai jalan atau dorongan untuk membuat individu melakukan kegiatan yang akan dikerjakan serta memberikan energi kepada individu tersebut
- b. Menentukan arah dan perbuatan, adanya motivasi membuat suatu kegiatan individu tersebut memiliki arah dan tujuan yang hendak dikerjakan sesuai dnegan tujuan yang telah ditentukan
- c. Menyelesaikan Perbuatan, menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, serta menghilangkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Dengan contoh seseorang yang ingin mendapatkan hasil ujian yang baik maka individu tersebut harus melakukan kegiatan belajar dan tidak menghabiskan waktunya secara cuma-cuma, karena tidak akan sesuai denga tujuan jika individu tersebut tidak belajar dengan maksimal.

Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) ada 4 indikator motivasi yaitu : Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan Sosial,

Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

Indikator Motivasi Kerja Menurut Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu

yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian dari budaya itu sendiri adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat Jika dikaitkan dengan pendekatan ilmu antropologi, berarti keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial untuk memahami lingkungan serta pengalamannya sebagai pedoman tingkah lakunya (Tazkia, 2017: 9).

Harris mengemukakan tentang konsep budaya sebagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, seperti, “adat” (custom), atau cara hidup masyarakat (ar-Rifa’i, 2008). Sedangkan menurut Raymond Williams, tokoh studi budaya (cultural studies) dari Inggris, memberikan beberapa pengertian mengenai budaya. Pertama, budaya dapat digunakan untuk mengacu pada suatu proses umum perkembangan intelektual, spiritual, dan estetis. Kedua, budaya berarti pandangan hidup tertentu dari masyarakat, periode, atau kelompok tertentu (Wahyuni, 2022: 40 - 41).

Menurut Ki Hajar Dewantara budaya adalah perpaduan antara cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Kemudian Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam masing masing (Wibowo, 2010: 15).

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Adapun definisi lain menurut Saiful (2018:34) bahwa: Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Dari beberapa pengertian yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu bentuk kegiatan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang menjadi kebiasaan setiap orang dalam lingkungannya untuk mencapai sebuah tujuan dan akan melibatkan organisasi yang terbentuk dari nilai-nilai, norma-norma, agama, dan kepercayaan sebagai pandangan hidup dan bertingkah laku. Pemahaman konsep dasar budaya secara umum di atas, selanjutnya memahami tentang budaya dalam konteks organisasi atau biasa disebut budaya organisasi (organizational

culture). Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal, misalnya dalam lingkup pendidikan salah satunya adalah sekolah. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dan dasar hukum struktur dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Hamam, 2011: 29).

Menurut Ogbonna dan Harris (dalam Tazkia, 2017: 17-18) budaya organisasi adalah keyakinan tata nilai, makna, dan asumsi-asumsi secara kolektif dibagikan oleh kelompok sosial guna membantu mempertegas cara mereka saling berinteraksi dan mempertegas cara mereka dalam merespons lingkungan. Sedangkan pengertian budaya organisasi menurut Turner, adalah budaya organisasi menjadi pandangan hidup sebagai dasar untuk bertindak, mengungkapkan perasaan dan berpikir yang merupakan hasil pembelajaran sekelompok orang pada organisasi tertentu.

Fungsi Budaya

Organisasi Budaya menjalankan sejumlah fungsi dalam organisasi. Robbins & Judge (2019:22) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, mengemukakan lima fungsi budaya dalam organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemampuan sistem sosial (perekat/mempersatukan anggota organisasi). Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Berdasarkan pendapat penjelasan di atas mengenai fungsi budaya organisasi dapat dipahami bahwa terdapat 5 (lima) fungsi yaitu budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, budaya memberikan rasa identitas, budaya mempermudah komitmen pada misi Organisasi, budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku.

Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2019:25) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil risiko sampai tingkat tertentu.

2. Perhatian terhadap detail.

Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.

3. Orientasi hasil.

Manajemen organisasi ada baiknya fokus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

4. Orientasi orang.

Setiap keputusan dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu-individu anggota organisasi.

5. Orientasi tim.

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif dan efisien penggabungan kerja individu-individu.

6. Keagresifan.

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. Stabilitas.

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian

terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi orang, orientasi tim, agrevitas, stabilitas.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

5. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability an skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi Berikut dimensi dan indikator budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2019:26) yang dialih bahasakan oleh Diana Angelica, sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
 - a. Dorongan untuk melakukan melakukan inovasi
 - b. Keberanian dalam mengambil risiko
2. Perhatian terhadap detail Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.
 - a. Kemampuan menganalisis
 - b. Evaluasi hasil kerja

3. Orientasi hasil Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
 - a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja
 - b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja
4. Orientasi orang Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
 - a. Orientasi pada hasil kerja secara individu
5. Orientasi tim Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.
 - a. Orientasi pada hasil kerja secara tim
6. Keagresifan Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
 - a. Kemampuan dalam bersaing
 - b. Kecepatan dalam bekerja
7. Stabilitas Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.
 - a. Bekerja sesuai prosedur

2.1.4 Pengertian Produktivitas Kerja

Suryani (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan

sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

Prasetio (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). 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.

Kurniawan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas, dalam waktu tertentu.

Kartikasari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah produksi dan jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi.

Desmonda (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output dan input. Masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Fahirah, dkk (2017) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut manajemen sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan kerja pemimpin dalam memberikan motivasi kerja agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.
2. Kondisi Lapangan, faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang kondisi di lapangan yaitu kondisi fisik lapangan dan sarana bantu, supervisi, perencanaan, dan koordinasi; komposisi kelompok kerja, kerja lembur, ukuran besar proyek, pekerja

langsung versus subkontraktor, kurva pengalaman, kepadatan tenaga kerja.

- a. Sistem dalam perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada sistem dalam perusahaan antara lain, latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, pengalaman kerja,, memperkirakan rasa tanggung jawab dan rasa kewenangan seseorang, kemampuan analitis dan manipulatif, untuk memperkirakan kemampuan pemikiran dan penganalisaan, keterampilan teknis, untuk memperkirakan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis pekerjaan, kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk mengetahui kemampuan fisik dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Lingkungan pekerja, faktor lingkungan yang diukur oleh kinerja pekerja memiliki kontribusi yang cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja pekerja yaitu lingkungan keluarga seperti status dalam keluarga, dan jumlah beban tanggungan dalam keluarga.

Indikator Produktivitas Kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

Indikator Produktivitas Kerja Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno(2019,p,104) sebagai berikut :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.
5. Pengembangan diri Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
6. Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
7. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berbagai penelitian sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu. berikut penulis mencantumkan penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	NAMA PENELITI	Judul	METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Fahmi Muhammad Azzuhri, Kartika Indah Permanasari, 2019	Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang	kuantitatif	Hasil penelitian mendapatkan beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam dalam aspek sebagai berikut: Temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam pengembangan teori dalam bidang manajemen pemasaran. Khususnya yang berhubungan dengan komunikasi pemasaran, motivasi konsumen, dan keputusan pembelian konsumen.
2.	Alfan Madjidu, 2022	Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis pada bab Sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka lingkungan kerja harus, selalu diperhatikan dan dilengkapi sesuai kebutuhan pegawai, baik

				yang bersifat fisik maupun non fisik. 2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka budaya organisasi yang harus diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Karena budaya organisasi menjadi pembeda dengan organisasi lain, yang dapat dijadikan sebagai keunggulan organisasi. 3. Semangat kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka semangat kerja pegawai harus selalu ditingkatkan, karena semangat kerja menjadi kekuatan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3.	Elisa Tri Adinda Ariyanto, Sinta Sundari	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi,	kuantitatif	Dari hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja

	Heriyanti, 2023	Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Departemen Produksi PT. Armstrong Industri Indonesia		berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,018 > t tabel 1,991. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,007 < 0,05 dan nilai t hitung 2,744 > t tabel 1,991. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia dibuktikan dengan nilai Sig. 0,006 < 0,05 dan nilai t hitung 2,840 > t tabel 1,991. Hasil koefisien Determinasi (R ²) sebesar 0,586 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari variabel beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 58,6%.
--	--------------------	--	--	--

4.	Hanif Fadhlillah , Himmatul Kholidah , Hanifiyah Yuliatul Hijriah, 2023	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya, dapat ditarik kesimpulan penelitian berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian bahwa kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank syariah di Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dan analisis yaitu variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya. Sehingga adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja
----	---	--	-------------	---

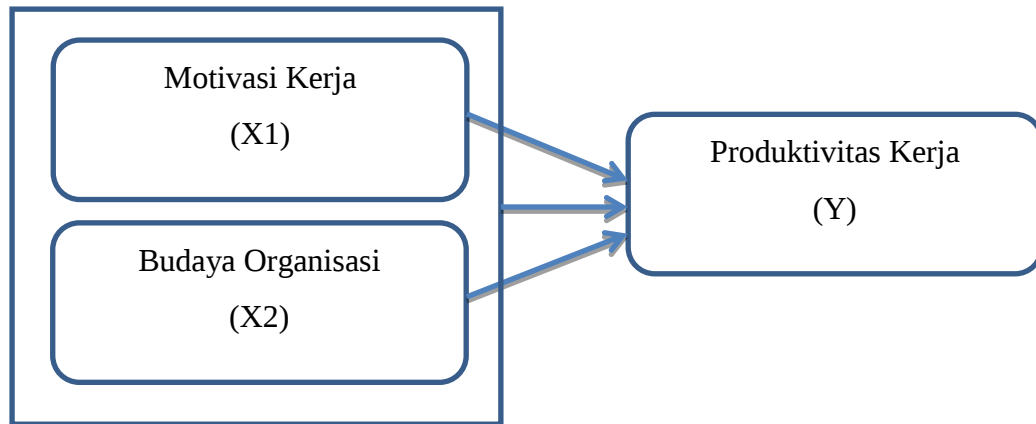
				karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya. Besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada. Kemudian variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank syariah di Surabaya
5.	Herlianto, Saban Echdar , Fatmasari, 2022	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja dengan nilai thitung 2,294 Lebih besar dari t tabel 2,004, pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung 2,588 lebih besar t tabel 2,004, pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai dengan nilai thitung 3,859 lebih besar t tabel 2,004, dari hasil uji F atau pengujian secara simultan

				menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 65,904, lebih besar dari F tabel = 2,78. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara motivasi, budaya organisasi dan pengalaman kerja, maka pengalaman kerja (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
--	--	--	--	--

Sumber: Peneliti, 2024

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017 : 95) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan pada perumusan masalah dan ditelaah pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variabel independen yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja, maka kerangka konsep yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis juga dapat berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Mariana, 2015, p. 47).

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

- H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan metode ini diharapkan dapat menjelaskan fenomena yang berdasarkan data dan informasi yang diperoleh Penulis lokasi penelitian adalah Kantor Camat Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian di pelajari dan ditarik kesimpulanya, (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 34 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar benar mewakili apa yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) mengartikan penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti dalam suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan sebagai penguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 34 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data Kuantitatif yang berbentuk angka dan masih perlu analisis kembali, seperti: data Karyawan Kantor Camat Kepenuhan.
- b. Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti: yang diperoleh dari jawaban responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis motivasi kerja dan budaya organisasi, terhadap produktivitas kerja pada kantor camat kepenuhan.

3.3.2 Sumber Data

- a. Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini akan disebarkan kepada karyawan kantor camat kepenuhan.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai objek penelitian dan berasal dari artikel, jurnal, internet dan sumber-sumber lainnya.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2017) metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Penelitian dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung dan pencatatan terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi kepada karyawan kantor Camat Kepenuhan ketika waktu senggang.

2. Dokumentasi

Suatu metode pengumpulan data melalui pencatatan terhadap laporan-laporan, arsip-arsip dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan dokumentasi pada saat melakukan wawancara, peneliti akan mendokumentasi bersama karyawan kantor Camat Kepenuhan yang peneliti wawancarai.

3. Wawancara

Yaitu dengan mengadakan wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan yaitu Karyawan Kantor Camat Kepenuhan.

4. Kuesioner

Dilakukan dengan teknik mengajukan daftar pertanyaan (angket) kepada responden yang alternative jawabannya telah disediakan dan responden diminta untuk memilih alternative jawaban yang menurutnya paling tepat. Kuesioner akan disebarakan kepada Karyawan Kantor Camat Kepenuhan untuk mendapatkan hasil penelitian.

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasionalnya

Dalam penelitian ini terdiri atas *variabel independent* dan *variabel dependen*. Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi. Variabel *dependen* dalam penelitian ini Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Camat Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 3.1
Identifikasi variabel penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019) a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan Sosial	Skala Likert
Budaya Organisasi (X2)	Indikator Budaya Organisasi Menurut Hari (2019:14) a. Inovatif memperhitungkan resiko b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. e. Agresif dalam bekerja.	Skala Likert

	f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.	
Produktivitas Kerja (Y)	Indikator Produktivitas Kerja Mawarni (2019) a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat Kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi	

Sumber: Peneliti, 2024

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari diri sendiri atau bisa berasal dari pimpinan organisasi, motivasi di berikan untuk mendorong organisasi agar lebih semangat untuk bekerja, dan lebih disiplin dalam mengisi kehadiran dan disiplin dalam bekerja. Motivasi biasanya diberikan secara langsung dan tidak langsung, baik secara verbal dan nonverbal. Motivasi selalu menjadi tombak dalam sebuah organisasi, pekerja atau karyawan akan resah dengan beralasan tidak ada motivasi dan dorongan dari pimpinan organisasi.

Kompri (2015, hlm.3) mengatakan bahwa motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Sedangkan menurut Sardiman (2016. 73) mengatakan bahwa kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja

Menurut pendapat Robbins dalam buku Muhammad (2018:50) menyatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan

ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2019)

- a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan penghargaan Sosial
- b. Budaya Organisasi

Harris mengemukakan tentang konsep budaya sebagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok-kelompok masyarakat tertentu, seperti, “adat” (custom), atau cara hidup masyarakat (ar-Rifa’i, 2008). Sedangkan menurut Raymond Williams, tokoh studi budaya (cultural studies) dari Inggris, memberikan beberapa pengertian mengenai budaya. Pertama, budaya dapat digunakan untuk mengacu pada suatu proses umum perkembangan intelektual, spiritual, dan estetis. Kedua, budaya berarti pandangan hidup tertentu dari masyarakat, periode, atau kelompok tertentu (Wahyuni, 2022: 40 - 41).

Menurut Ki Hajar Dewantara budaya adalah perpaduan antara cipta, karsa dan karya manusia dalam kehidupan yang membentuk satu peradaban manusia. Kemudian Geert Hofstede juga menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan. Budaya bukan

hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam di tanamkan dalam masing masing (Wibowo, 2010: 15).

Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Selanjutnya menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Indikator Budaya Organisasi Menurut Hari (2019:14

- a. Inovatif memperhitungkan resiko
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
- e. Agresif dalam bekerja.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

C. Produktivitas Kerja

Suryani (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang

dihasilkan. Gozali (2020) menyatakan bahwa produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan sumber daya ekonomi atau faktor produksi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Mawarni (2019) menyatakan bahwa pengertian produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Seorang pekerja yang hasilnya kerjanya tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya ikut naik. Karyawan dapat dikatakan produktif jika menghasilkan output (barang dan jasa) sesuai dengan target dengan jangka waktu yang efektif dan efisien.

Prasetio (2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah meningkatkan output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). 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.

Indikator Produktivitas Kerja Menurut Mawarni (2019)

- a. Kemampuan untuk melaksanakan tugas
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
- c. Semangat Kerja
- d. Pengembangan diri
- e. Mutu
- f. Efisiensi

3.6 Instrumen Penelitian

Kuesioner dengan format *skala likert* disusun sedemikian rupa sehingga memungkinkan responden memberikan jawaban dalam berbagai versi tingkatan yang tertuang dalam setiap butir yang menguraikan karakteristik responden. Dalam instrument penelitian terdapat pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner (terlampir) yang di ukur dengan menggunakan *skala likert* untuk mengetahui besar fenomena sosial pada sikap, pendapat, atau persepsi seseorang bahkan sekelompok orang Sugiyono (2014) (Sari & Iren, 2019:48). Pernyataan yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya belum memberikan hasil yang valid dan realibel juga. Untuk itu perlu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Tabel 3.2
Tabel skor terhadap jawab kuesioner

Pernyataan	Skala
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Tetuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.6.1 Pengujian Instrument Penelitian

Keberadaan instrument dalam penelitian ini perlu diuji kelayakannya apakah benar-benar dapat dipertanggung jawabkan untuk dijadikan alat pengumpulan data. Setidaknya sebuah instrumen kuesioner dianggap layak untuk dipakai bila lolos uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu instrument. Untuk menguji validitas instrument dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Alat korelasi yang digunakan adalah *korelasi pearson*. Dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05, maka apa bila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Dalam sebuah instrument penelitian ini harus diuji coba tingkat kepercayaannya, oleh karena itulah perlu dilakukan uji reliabilitas. Menurut Ghazali (2018:45) “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Di katakan reliabel jika di temukan konsistensi jawaban seseorang terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Hal tersebut perlu dilakukan untuk menjaga stabilitas dalam penelitian. Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas dapat digunakan rumus *Cronbach Alpha* (α) pada SPSS. Menurut Ghazali, (2018:46) “dikatakan reliabel apabila suatu variabel atau konstruk

memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 ". Adapun kriteria Uji Reliabilitas dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81 – 1,00	Sangat Reliabel
0,61 – 0,80	Reliable
0,41 – 0,60	Cukup Reliabel
0,21 – 0,40	Agak Reliabel
0,00 – 0,20	Kurang reliabel

Sumber: Ghozali,2018

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atau hasil pengukuran tersebut.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata (*Mean*) kemudian diberi penjelasan. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR \frac{Rs}{N} \times 100\%$$

Diminta:

TCR = Tingkat Capaian Responden

R = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Presentasi Pencapaian	Kriteria
1.	85% - 100%	Sangat Baik
2.	66% - 84%	Baik
3.	51% - 65%	Cukup
4.	36% - 50%	Kurang Baik
5.	0% - 35%	Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono, 2019)

3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya populasi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Metode ini menghubungkan satu variabel terkait dengan banyak variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja, sedangkan yang menjadi variabel independennya adalah motivasi kerja dan budaya organisasi. Model hubungan produktivitas

kerja dengan variabel-variabel bebasnya. Tersebut dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Produktivitas Kerja

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Budaya Organisasi

E : Error

Koefisien variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut akan diinterpretasikan dengan menggunakan *Standardized Beta Coefficients*, dalam hal ini disebabkan unit ukuran dari variabel bebas tidak sama.

b. Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara (0) nol dan (1) satu. Nilai *R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terkait amat terbatas. Nilai yang mendekati (1) satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terkait. Menurut Ghozali (2018), kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen,

maka *R Square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Oleh karena itu banyak peneliti merekomendasikan untuk menggunakan nilai adjusted *R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti *R Square*, nilai adjusted *R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja menggunakan *uji-t*

a. Uji persial (*uji-t*), digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dengan *uji-t* untuk membandingkan nilai p dengan α pada taraf nyata 95% dan $\alpha=0,05$. Adapun untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan bantuan SPSS. Adapun uji hipotesis dapat dirumuskan dalam bentuk nol atau penolakan dengan hipotesis alternatif atau penerimaan. Dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang artinya bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependennya.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018: 56) uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikatnya.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, variabel independen (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependennya (Produktivitas Kerja)

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, variabel-variabel independen (Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependennya (Produktivitas Kerja)

Dasar produktivitas kerja yaitu dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} : Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.