

PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Oleh:

Melias Metami L¹⁾,

Aldwin Surya²⁾

Rasmulia Sembiring³⁾

Universitas Darma Agung, Medan^{1,2,3)}

E-mail :

meliasmetamilatersia@gmail.com¹⁾,

alwinsurya9@gmail.com²⁾,

rasmuliasembiring1106@gmail.com³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture, work motivation and work load on employee work productivity at the Regional Civil Service Agency of Serdang Bedagai Regency. This research is a correlational statistical study, where the data obtained is disclosed based on data in the field. The data is then analyzed by statistical methods. The data collected includes three independent variables, namely work culture (X_1), work motivation (X_2), and workload (X_3) as well as one dependent variable, namely work productivity (Y). This research was conducted at the Regional Civil Service Agency (BKD) Serdang Bedagai Regency office. The research began to be carried out on December 2019 to March 2020. Sampling technique is used to determine the sample to be used in the research, so that an estimated value can be obtained. The sampling technique in this study is the saturated sampling method so that the number of samples in this study is 40 respondents. Data analysis was done by using multiple linear regression analysis. The results show that work culture partially has a significant effect on employee work productivity at the Regional Civil Service Agency of Serdang Bedagai Regency with a t -count value of $5.069 >$ from t -table 1.685 or with a significance value of $0.000 < 0.05$. Work motivation partially has a significant effect on work productivity at the Regional Civil Service Agency of Serdang Bedagai Regency with a t -count value of $2.248 >$ from the t -table 1.685 or with a significance value of $0.031 < 0.05$. Work load partially has a significant effect on work productivity at the Regional Civil Service Agency of Serdang Bedagai Regency with a t -count value of $2.643 >$ from the t -table 1.685 or with a significance value of $0.012 < 0.05$. Work culture, work motivation and workload simultaneously have a significant effect on the workload of the Serdang Bedagai District Civil Service Agency with an F -count value of $36.934 >$ F -table 2.87 or with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *work culture, work motivation, workload and work productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini merupakan penelitian statistik korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut

kemudian dianalisis dengan metode statistik. Data yang dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Serdang Bedagai. Waktu penelitian mulai dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2019 hingga Maret 2020. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dapat diperoleh nilai perkiraan (*estimate value*). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar $5,069 >$ dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar $2,248 >$ dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar $2,643 >$ dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai F-hitung sebesar $36,934 >$ F-tabel 2,87 atau dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : *budaya kerja, motivasi kerja, beban kerja dan produktivitas kerja.*

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai berkedudukan di Jl. Negara No. 300 Sei Rampah yang membawahi 5 (lima) bidang yang tugas dan fungsinya mengurus masalah sumber daya kepegawaian.

Secara umum pelayanan yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai antara lain adalah sebagai berikut : (a) Pelayanan informasi kepegawaian, (b) Pelayanan administrasi pegawai, (c) Pelayanan administrasi penggajian pegawai, (d) Pelayanan pembinaan pegawai, (e) Pelayanan pengembangan karier pegawai, (f) Pelayanan pemberhentian pegawai (pensiun), (g) Pelayanan kepangkatan pegawai, (h)

Pelayanan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Budaya Kerja merupakan suatu sistem yang dipegang oleh suatu organisasi diyakini bersama dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai, norma sehingga menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi untuk menjadi pedoman bagi anggota-anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dalam membentuk budaya kerja yang baik di lingkungan organisasi perlu adanya pedoman dan bimbingan serta keinginan (motivasi) dari masing-masing individu dalam membentuk budaya kerja di organisasi tersebut, sehingga dapat menjadi sifat dan kebiasaan serta dikembangkan dalam organisasi, yang secara personal dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang mendukung peningkatan produktivitas kerja adalah Motivasi Kerja, kurangnya motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai untuk menyelesaikan pekerjaan, dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka bermalas-malasan, sering menunda-nunda pekerjaan, sering mengobrol pada saat jam kerja dan kurangnya kesadaran pegawai terhadap tanggung jawabnya dalam pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Motivasi kerja adalah daya dorong pada aktivitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi yang berarti tercapai juga tujuan pribadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Dalam internal sebuah instansi / organisasi motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, motivasi kerja yang sesuai dapat memberikan kontribusi atau perubahan pada sebuah instansi / organisasi.

Dalam lingkungan pemerintah terlihat jarang mendapatkan motivasi kerja yang mampu memberikan pengaruh pada pegawai tersebut, apalagi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai, bentuk motivasi kerja yang diterima hanya sebatas penghargaan itu juga diterima pada saat perayaan Kemerdekaan Indonesia, berbeda dengan perusahaan, karyawan yang berprestasi di motivasi dengan berbagai macam cara dapat berupa uang atau tunjangan, liburan, atau bahkan kenaikan jabatan tentunya ini memberikan pengaruh positif yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang merupakan tanggung jawab dan harus diselesaikan.

Oleh karena itu, dalam penataan sumber daya manusia perlu ditentukan jumlah beban kerja standart dan jumlah pegawai standar untuk masing-masing fungsi. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Tentu saja dalam bekerja para pegawai perlu saling berhubungan satu sama lain untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaan sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, tetapi yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada faktor budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja karena dianggap belum maksimal.

Untuk mendukung meningkatnya produktivitas kerja pegawai diperlukan pegawai negeri sipil yang memiliki budaya kerja yang baik, motivasi kerja yang mendukung serta diimbangi dengan tingkat kedisiplinan pegawai tersebut. Karena menurut isu-isu di masyarakat bahwa banyak pegawai negeri sipil tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, karena masih adanya pegawai yang membolos pada saat jam kerja, pulang lebih awal diluar jam pulang yang telah ditetapkan, datang terlambat, dan masih banyak lagi bentuk-bentuk kecurangan yang terjadi yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil selaku abdi negara.

1. TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana pendukung, yang mampu

menciptakan produktivitas kerja pegawai dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2015:105) faktor-faktor penentu keberhasilan, dalam mempengaruhi meningkatkan produktivitas kerja, antara lain :

- 1) Perbaikan terus menerus.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan.
- 3) PEMBERDAYAAN sumber daya manusia.

2. Teori Budaya Kerja

Berbicara mengenai organisasi pemerintahan tentu hal pertama yang akan terpikir oleh kita adalah mengenai budaya yang ada didalamnya.

Permasalahan yang sering terjadi dalam instansi pemerintah mengenai budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu penilaian negatif dari masyarakat mengenai kualitas pelayanan yang diberikan oleh para pegawai; kurangnya tingkat disiplin pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi berkurang dan tidak memuaskan; nilai-nilai budaya yang tidak dilaksanakan oleh para pegawai menambah citra negatif di mata masyarakat.

Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja anggotanya melalui filsafat yang dibangun dan dipertahankan oleh pendiri atau pemimpinnya.

Budaya positif maupun budaya negatif pasti ada pada setiap organisasi, sama halnya di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai yang juga memiliki budaya positif dan negatif. Budaya positif pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai terlihat dari masih adanya rasa tolong menolong diantara para pegawai, sedangkan budaya negatif juga ada seperti masih banyak pegawai yang tidak masuk tepat waktu, pulang pada saat masih jam kerja, dll.

Teori Motivasi Kerja

Dari pengertian para ahli, dapat disimpulkan Motivasi Kerja adalah kemampuan, keterampilan dan keahlian seseorang dalam mengarahkan dan mendorong orang lain agar mau bekerja lebih baik dan dengan begitu tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Pemberian motivasi yang tepat akan berdampak positif terhadap gairah dan semangat kerja karyawan hingga akhirnya berkat keseriusan dan ketekunan bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Teori Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:383), "beban kerja merupakan kondisi dari sebuah pekerjaan yang dilengkapi dengan uraian tugasnya dan harus diselesaikan sesuai dengan batas waktu tertentu".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian statistic korelasional, dimana data yang diperoleh diungkapkan berdasarkan data di lapangan. Data tersebut kemudian dianalisis dengan metode statistik. Data yang dikumpulkan meliputi tiga variabel bebas yakni budaya kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) serta satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

Penelitian dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Serdang Bedagai yang beralamat di Jl. Negara No.300 Sei Rampah. Waktu penelitian mulai dilaksanakan pada bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian sensus karena jumlah populasi di atas 30 dan di bawah 100 orang. Jadi, jumlah populasi seluruhnya sampel sebanyak 40 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas dan Multikolinieritas

a. Normalitas

		Budaya kerja	Motivasi kerja	Beban kerja	Produktivas_ kerja
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.3000	24.1750	16.2750	19.7750
	Std. Deviation	6.95111	6.67520	4.05720	5.33247
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.109	.124	.116
	Positive	.093	.109	.088	.090
	Negative	-.058	-.090	-.124	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.586	.690	.785	.733
Asymp. Sig. (2-tailed)		.883	.727	.569	.656

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya_kerja	.576	1.737
	Motivasi_kerja	.668	1.496
	Beban_kerja	.720	1.390

a. Dependent Variable: Produktivias_kerja

4. KESIMPULAN

1. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar 5,069 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar 2,248 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 < 0,05.
3. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai t-hitung sebesar 2,643 > dari t-tabel 1,685 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05.
4. Budaya kerja, motivasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Serdang Bedagai dengan nilai F-hitung sebesar 36,934 > F-tabel 2,87 atau dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

5. DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber dari Buku :

- Afifudin. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hartanto, Mardi Frans. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu pada Kebijaksanaan Potensi Insani*. Bandung: Mizan.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumberaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT RemajaRosdakarya.
- Ndraha Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- _____. (2003). *Perilaku Organisasi*. Rev. ed. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soewarno. (2000). *Hidrologi Operasional Jilid Kesatu*. Bandung: PT. Aditya Bakti.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: ALFABETA.

- _____. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Umar, Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja GrafindoPersada.
- Wahjosumidjo. (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winaya, Kuna. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)*. Edisiketiga. Denpasar: FakultasEkonomiUniversitasUdayana.

B. Sumber dari Jurnal :

- Agustin, R. P. (2014). "Hubungan Antara Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan". *eJournal Psikologi*, 02,(01), 24 – 40.

C. Sumber dari Tesis :

- Rahayu, Kurniasih Panti. (2010). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Mahkamah Konstitusi*. Tesis.Jakarta: Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.