

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI DINAS TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KABUPATEN ROKAN HULU

Mira Herpiana¹, Hendry Kurniawan², Devi Novianti³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian

Email : miraherpiana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture and workload on employee productivity at the Food Crops and Horticulture Service of Rokan Hulu Regency. Employee productivity is a crucial factor in achieving organizational performance, influenced by various internal aspects, including work culture and workload. This study employed a quantitative approach with a survey method. The population comprised all employees of the Food Crops and Horticulture Service of Rokan Hulu Regency, with a sample size determined using a census/proportional sampling technique. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques included the classical assumption test, multiple linear regression analysis, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that work culture had a positive and significant effect on employee productivity, while workload also had a significant effect on employee productivity. Simultaneously, work culture and workload significantly influenced employee productivity at the Food Crops and Horticulture Service of Rokan Hulu Regency. The findings of this study are expected to serve as considerations for agency leaders in increasing employee productivity by strengthening a positive work culture and optimal workload management.

Keywords : Work Culture, Workload, Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal, di antaranya budaya kerja dan beban kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu, dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan teknik sensus/sampling proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, budaya kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Rokan Hulu. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan budaya kerja yang positif serta pengelolaan beban kerja yang optimal.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

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 (Lerian, 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.

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)
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, 2026)

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.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian berbasis angka untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey lapangan. (Tanzeh, 2011). Penelitian kuantitatif lebih menekankan pada logika verifikasi hipotesis, dimulai dengan pemikiran deduktif untuk merumuskan hipotesis, kemudian dilanjutkan dengan pengujian di lapangan. Hasil pengujian tersebut dijelaskan berdasarkan data empiris yang dikembangkan menjadi permasalahan serta solusi yang diajukan, sehingga hipotesis dapat diverifikasi melalui dukungan data 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. Kuesioner yang tujuannya mengumpulkan data kuantitatif 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. 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.
4. Wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk menggali informasi secara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil deskripsi penelitian melalui penyebaran angket penelitian untuk variabel budaya kerja dengan menggunakan 5 indikator pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja (X1)

Nomor Item	STS	TS	N	S	SS	Total	Nilai TCR	Ket
X1.1	0	0	0	14	43	271	95,0	Sangat Baik
X1.2	0	0	2	16	39	265	92,9	Sangat Baik
X1.3	0	2	0	24	31	255	89,4	Sangat Baik
X1.4	1	0	1	29	26	250	87,7	Sangat Baik
X1.5	0	0	1	26	30	257	90,1	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, Sabtu 17 Januari 2026

Tabel 1.3
Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja (X2)

Nomor Item	STS	TS	N	S	SS	Total	Nilai TCR	Ket
X2.1	1	1	0	27	28	251	88,0	Sangat Baik
X2.2	0	0	3	32	22	247	86,6	Sangat Baik
X2.3	0	0	4	19	34	258	90,5	Sangat Baik

Tabel 1.4
Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Nomor Item	STS	TS	N	S	SS	Total	Nilai TCR	Ket
Y1.1	1	0	1	25	30	254	89,1	Sangat Baik
Y1.2	0	0	3	28	26	251	88,0	Sangat Baik
Y1.3	0	0	2	27	28	254	89,1	Sangat Baik
Y1.4	0	2	0	26	29	253	88,7	Sangat Baik
Y1.5	0	1	1	25	30	255	89,4	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, Sabtu 17 Januari 2026

Tabel 1.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Keterangan
Budaya Kerja	X1.1	0,598	0,260	0,000	Valid
	X1.2	0,638	0,260	0,000	Valid
	X1.3	0,682	0,260	0,000	Valid
	X1.4	0,627	0,260	0,000	Valid
	X1.5	0,692	0,260	0,000	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,847	0,260	0,000	Valid
	X2.2	0,638	0,260	0,000	Valid
	X2.3	0,517	0,260	0,000	Valid
Produktivitas Karyawan	Y.1	0,636	0,260	0,000	Valid
	Y.2	0,741	0,260	0,000	Valid
	Y.3	0,792	0,260	0,000	Valid
	Y.4	0,503	0,260	0,000	Valid
	Y.5	0,569	0,260	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, (2026)

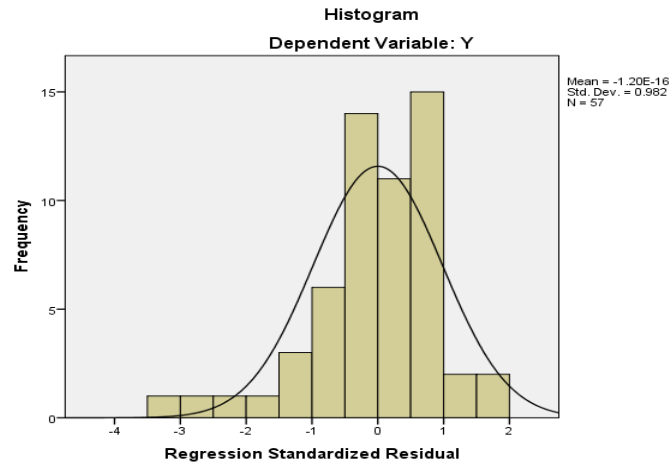
Merujuk tabel 1.5 diatas, tabel ini menampilkan hasil uji validitas untuk variabel budaya kerja. Lima item pernyataan diuji (X1.1 hingga X1.5). Setiap item mempunyai nilai r_{hitung} yang diperoleh dari analisis yang dilakukan. r_{hitung} Merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa baik masing-masing item dengan r_{tabel} Nilai acuan yang dihitung merujuk derajat kebebasan ($df = 55$) dengan taraf signifikan 0,05, yaitu 0,260.

Tabel 1.6
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	13

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Sabtu, 17 Januari 2026

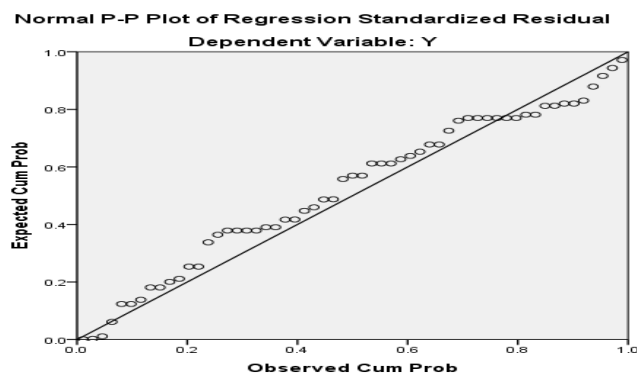
Merujuk tabel 1.6 diatas, Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,746 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya kerja mempunyai tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Reliabilitas yang baik ini menandakan bahwa semua item dalam kuesioner konsisten serta dapat diandalkan dalam mengukur variabel budaya kerja.



Gambar 1.1 Grafik Histogram

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS,

Merujuk tampilan gambar diatas, Merujuk pada Gambar 1.1, grafik ini menyajikan data dalam bentuk batang yang menggambarkan frekuensi masing-masing nilai. Jika histogram tampak simetris serta hanya mempunyai satu puncak (unimodal) dengan nilai standar deviasi sebesar 0,982, dengan jumlah 57 responden, sehingga hal tersebut mengindikasikan bahwa data kemungkinan berdistribusi normal.



Gambar 1.2 Grafik Normal P-Plots

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, 17 Januari 2026

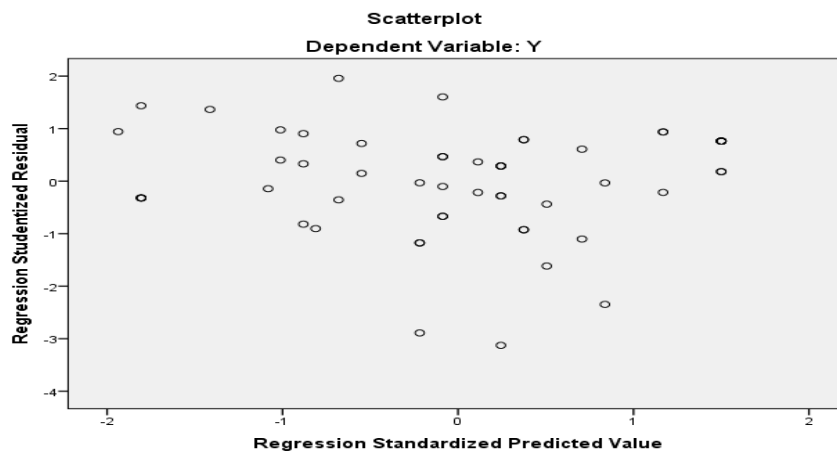
Merujuk Gambar 1.2, dalam grafik ini nilai kuantil dari data yang diamati dibandingkan dengan nilai kuantil dari distribusi normal. Jika titik-titik dalam grafik P-Plots mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Seperti dalam hasil ini, titik-titik data berdistribusi menyebar di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data cenderung terdistribusi normal.

Tabel 1.7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22.91	13.39
	Std. Deviation	1.704	1.250
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.180
	Positive	.111	.130
	Negative	-.153	-.180
Test Statistic		.153	.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	.000 ^c

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS

Merujuk Tabel 1.7 dalam hasil uji K-S ini, nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 1.3 Uji Scatterplots

Merujuk pada Gambar diatas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas muncul ketika varians dari *error* (kesalahan) tidak konstan untuk setiap level variabel bebas.

Tabel 1.8
Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.478 ^a	.228	.200	1.777	2.008

Dari Tabel diatas tentang Hasil uji Durbin–Watson sebesar 12,008 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif, dalam model regresi.

Tabel 1.9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.988	3.585		2.228	.030	
	BUDAYA	.439	.147	.377	2.986	.004	.899
	KERJA (X1)						
	BEBAN KERJA (X2)	.315	.200	.198	1.572	.122	.899

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Diakses

Merujuk tabel 4.13 diatas, terdapat variabel bebas (independen) yang terdiri dari dua faktor Budaya kerja (X1), Beban Kerja (X2), serta variabel terikat (dependen) ialah Produktivitas karyawan (Y).

$$Y = 7,988 + 0,439 X1 + 0,315 X2$$

Tabel 1.10
Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.478 ^a	.228	.200	1.777

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Diakses

Merujuk data yang disajikan pada tabel 1.10 di atas, koefisien determinasi, dilambangkan sebagai R², ditentukan menjadi 0,200, maupun 20,0%,

Tabel 1.11
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.988	3.585		2.228	.030	
1 BUDAYA						
KERJA (X1)	.439	.147	.377	2.986	.004	.899
BEBAN KERJA (X2)	.315	.200	.198	1.572	.122	.899

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS

Merujuk hasil t_{hitung} pada tabel 4.15 diatas, Bandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak (variabel signifikan). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga H_0 diterima (variabel tidak signifikan). Dalam riset ini, $t_{tabel} = 1,673$ (dengan $df = 55$).

Tabel 1.12
Secara Serempak (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.502	2	25.251	7.995	.001 ^b
	Residual	170.551	54	3.158		
	Total	221.053	56			

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS

Dari analisis yang diberikan pada tabel 4.16 di atas, nilai F yang dihitung ($F_{\text{calculate}}$) ialah 7,995 dengan tingkat signifikansi 0.001, sesertagkan nilai-F kritis untuk $df_1 = 2$ serta df_2 menghasilkan nilai kritis 3,15.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Mengingat temuan yang diperoleh dari riset penulis tentang pengaruh budaya kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu, kesimpulan ditarik sebagai berikut :

1. Budaya kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.
3. Budaya kerja menunjukkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Rokan Hulu.

Saran

Merujuk kesimpulan di atas, penulis memberikan saran berikut :

- a. Pimpinan instansi diharapkan dapat terus memperkuat dan menanamkan budaya kerja yang positif melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta penegakan disiplin kerja secara konsisten.
- b. Perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian beban kerja secara berkala agar sesuai dengan kemampuan dan jumlah karyawan, sehingga dapat mencegah terjadinya kelebihan

DAFTAR PUSTAKA

- Pradana , T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Fizah Larian (2023). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Cet. 9). Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manaje Pradana , T. H. (2022). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta.

- Fizah Larian (2023). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas* (Cet. 9). Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Metami (2021). *Budaya Kerja dan Produktivitas Organisasi*. (Buku/esei — kumpulan tulisan).
- Robbins, S. P, & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (ed. terbaru dalam terjemahan/ed. internasional). Pearson/Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management / Organizational Behavior* (edisi terkait budaya organisasi). Pearson.
- Ferry, (2023). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey- Bass.
- Fadzli (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja di Lingkungan Pemerintah*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Yudhana. (2022). *Ergonomi dan Beban Kerja*. (Buku teks/ modul).
- Tarwaka. Mahawati (2021). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Schein (2021). *Work Life Balance, Beban Kerja, dan Produktivitas Kerja* (Jurnal MEA). (contoh studi beban kerja—untuk metodologi).
- Rutumalesy (2023). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (repository / buku ajar).
- Permendagri (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja* (Jurnal/STIEK).
- Rahayu. (2022). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT BCA* (Jurnal Ekonomi/Manajemen).
- Aspa, et al. (2021). *Pengaruh Budaya Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja* (Jurnal).
- Yudhana, et al. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Jurnal).
- Rahayu, et al. (2020). *Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja* (Jurnal).
- Firjatullah, et al. (2023). *Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja* (Jurnal Manajemen).
- Ramlah, et al. (2023). *Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi* (Jurnal).
- Metami, et al. (2020). *Beban Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Terhadap Kinerja* (Jurnal).
- Matindas, R. (2018). *Hubungan Beban Kerja Fisik dan Stres Kerja* (Jurnal Kesehatan Masyarakat).
- Edy Sutrisno, (2017). *beban kerja di sektor publik (mis. penelitian RS, PDAM, kantor pemerintah daerah) — berbagai penulis (untuk perbandingan dan metodologi)*. (Cari di repository.unri.ac.id, repository.ui.ac.id, repository.unri)
- Permendagri, (2017) *sumber daya manusia Indonesia: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Jurnal Ilmu Administrasi, Jurnal Manajemen SDM* (untuk studi empiris terkait budaya kerja dan beban kerja).

- Ahmad Husaimi, (2016). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non- Medis di RS* (Jurnal STARKI).
- Encep Syaifullah, (2020) *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja* — Sedarmayanti (2018) (contoh studi di lembaga pendidikan).
- Khaldun (2023) *Human Resource Management* (buku pegangan HRM internasional, terjemahan tersedia).
- Mudayana, (2016) *G. Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (referensi perilaku organisasi).
- Rahman, M. (2023). Pembentukan Karakter Disiplin Melalui Pembiasaan dan Tata Tertib di Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 5(2), 112–124.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *The International Journal of Human*, 2009
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Sugiyono. (2016). *"Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.