

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TEBING TINGGI KABUPATEN BALANGAN

Dewi Handayani¹, Siti Raudah², Sri Agusmila Aneta Herlinda³

Program Studi Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai
Email: wm551511@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini berangkat dari permasalahan rendahnya kualitas budaya organisasi pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan, yang terlihat dari kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai, rendahnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan kerja, serta motivasi kerja yang masih lemah akibat ketidaknyamanan lingkungan kerja dan adanya tumpang tindih tugas. Kondisi tersebut berimplikasi pada rendahnya produktivitas pegawai dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai, sekaligus mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi kepada 47 responden yang merupakan seluruh pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh indikator penelitian valid dan reliabel. Budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,984 mengindikasikan bahwa 98% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 0,197 + 0,756X$ mengandung arti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, Pegawai, Kantor Camat

ABSTRACT

This research originates from the issue of the low quality of organizational culture at the Tebing Tinggi District Office, Balangan Regency, which is reflected in the lack of communication and coordination among employees, the low initiative in correcting work errors, and weak work motivation due to an uncomfortable work environment and overlapping tasks. These conditions have implications for the low productivity of employees in providing public services to the community. The purpose of this study is to analyze whether there is a significant relationship between organizational culture and employee work productivity, as well as to determine the extent of the influence of organizational culture on improving work productivity. This study applies a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires and documentation from 47 respondents, who are all employees of the Tebing Tinggi District Office. The data were analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression analysis, t-test, and the coefficient of determination. The results show that all research indicators are valid and reliable. Organizational culture is proven to have a significant influence on employee work productivity. The coefficient of determination (R^2) value of 0.984 indicates that 98% of the variation in work productivity is influenced by organizational culture, while the remaining 2% is influenced by other factors beyond this study. The regression equation obtained, $Y = 0.197 + 0.756X$, implies that every increase in organizational culture contributes significantly to the improvement of employee work productivity.

Keywords: Organizational Culture, Work Productivity, Employees, Sub-district Office

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun sarana dan prasarana yang ada apabila tidak ada sumber daya yang memadai, baik jumlah maupun kemampuannya, maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Budaya organisasi sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan tersebut atau produktivitasnya.

Kantor Camat Tebing Tinggi merupakan salah satu SOPD di Kabupaten Balangan, kecamatan Tebing Tinggi secara legal formal mulai berdiri sejak terbitnya Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pembentukan. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Paringin Selatan dan Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan. Kecamatan Tebing Tinggi merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Awayan.

Secara administrasi, Kecamatan Tebing Tinggi terdiri dari 12 Desa yaitu Desa Dayak Pitap, Tebing Tinggi, Sungsum, Ju'uh, Mayanau, Simpang Bumbuan, Auh, Gunung Batu, Langkap, Simpang Nadong, Ajung, dan Kambiyain. Daerah yang paling luas adalah desa Ajung mencapai 100,23 km², dan desa yang mempunyai luas terkecil yaitu Desa Gunung Batu dan Desa Simpang Nadong yang masing-masing luasnya hanya 5 km² (Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 23 Tahun 2006). Unsur-unsur organisasi Kecamatan terdiri dari

1. Camat;
2. Sekretariat terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
3. Seksi Penyelenggaraan Pemerintahan;
4. Seksi Pemerintahan Umum dan Koordinasi Ketentraman Ketertiban;
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan;
6. Seksi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintah Desa dan Kelurahan;
7. Kelompok Jabatan Fungsional

Bentuk pelayanan yang diberikan di Kantor Camat Tebing Tinggi antara lain meliputi:

1. Perekaman KTP

Yaitu pelayanan perekaman KTP di Kantor Camat tebing tinggi dan selanjutnya akan dicetak di kantor dinas penduduk dan pencatatan sipil.

2. Pembuatan surat pengantar pembuatan KK

Yaitu memberikan pelayanan pembuatan surat pengantar pembuatan sebelum melanjutkan pengurusan ke kantor KUA.

3. Pembuatan surat pengantar akta kelahiran

Yaitu memberikan pelayanan pembuatan surat pengantar untuk pembuatan akta kelahiran pada dinas penduduk dan pencatatan sipil.

4. Pembuatan surat kematian

Yaitu memberikan pelayanan pembuatan surat kematian untuk penerbitan akta kematian pada dinas penduduk dan pencatatan sipil.

5. Surat izin mendirikan bangunan

Yaitu memberikan pelayanan surat izin mendirikan bangunan untuk masyarakat yang ingin mendirikan bangunan di wilayah kecamatan tebing tinggi.

6. Surat izin tempat usaha (SITU)

Yaitu memberikan pelayanan surat izin tempat usaha untuk masyarakat yang ingin membangun usaha di wilayah kecamatan tebing tinggi.

7. Surat Nikah

Yaitu memberikan pelayanan surat nikah yang bertujuan untuk menerangkan bahwa masyarakat tersebut akan melangsungkan pernikahan.

Adapun susunan organisasi pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi

No	Nama	Jabatan
1.	Norsamidi, S.Kep	Camat
2.	Anang Isriadi, S.Pd	Sekcam
3.	Junaidi, S.Pd	Kasubag Umum dan Kepegawaian
4.	Sumariadi, SE	Kasi Pemberdayaan Masyarakat
5.	Misnadi, S.Pd	Kasi Pemerintahan
6.	Suwita, S.Pd	Kasi Pelayanan dan Kesejahteraan Sosial
7.	Ahmad Fauzi, SP	Kasi Pembangunan
8.	Abdul Hadi, A.Md	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
9.	Muhammadnor Fitri, S.I.P	Staff Pemerintahan
10.	Rahmadi	Staff Pelayanan



11.	Armuni	Staff Pemerintahan
12.	Hamdani	Staff Pemerintahan
13.	Syahrudin	Staff Pemerintahan Umum dan Koordinasi Trantib
14.	Hidayat S.Sos	Staff Kasi Pembangunan
15.	Sarinah, S.Sos	Staff Kasi Pemerintahan
16.	Diah Susanti, S.Sos	Staff Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
17.	Siti Asiah, S.Sos	Staff Umum dan Kepegawaian
18.	Humaidi, S.Sos	Staff Umum dan Kepegawaian
19.	Hariadi, S.Sos	Staff Kasi pembangunan
20.	Firmansyah, S.Sos	Staff Kasi Pelayanan Kesejahteraan Sosial
21.	Supiansyah, S.Sos	Staff Kasi Pemberdayaan Masyarakat
22.	Fathur Rahman, S.Kom	Staff Perencanaan dan Keuangan
23.	Puteri Sabila Khairin, S.Kom	Staff Umum dan Kepegawaian
24.	Pitrianti	Staff Kasi Pembangunan
25.	Suwardi	Staff Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum
26.	Lisna Adriyani, S.Sos	Staff Kasi Pemerintahan
27.	Maulida Jannah	Staff Perencanaan dan Keuangan
28.	Jahrani	Petugas Kebersihan Taman
29.	Fachrudin	Penjaga Malam
30.	Mila Wati	Petugas Kebersihan Kantor
31.	Rahmadi	Keamanan
32.	Mira Irianti, S.Sos	Staff Perencanaan dan Keuangan
33.	Siti Jubaidah	Staff Perencanaan dan Keuangan
34.	Mawarni	Staff Kasi Pembangunan
35.	Parida	Staff Perencanaan dan Keuangan
36.	Norhidayah Novita Sari	Staff Umum dan Kepegawaian
37.	Hayatun Nisa	Staff Umum dan Kepegawaian
38.	Dila Nurlatipah	Staff Kasi Pemberdayaan Masyarakat
39.	Hamisah	Staf Kasi Pelayanan Kesejahteraan Sosial
40.	Hitiya Agustina	Staf Kasi Pelayanan Kesejahteraan Sosial
41.	Uswatun Hasanah	Staf Kasi Pelayanan Kesejahteraan Sosial
42.	Tutarmadi	Staff Pemerintahan Umum dan Koordinasi Trantib

43.	Saberan	Kebersihan Bagian Luar dan Taman
44.	Hamdillah	Staff Kasi Pembangunan
45.	Marwiyah	Staf Kasi Pelayanan Kesejahteraan Sosial
46.	Nor Mita Amanda	Staff Kasi Pemberdayaan Masyarakat
47.	Muhammad Rizali	Staff Kasi Pemberdayaan Masyarakat

Sumber Data : Data Pegawai Kantor Camat

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan instansi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan instansi. Dalam suatu instansi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (pegawai instansi). Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja instansi.

Berdasarkan hasil Penelitian sementara dapat diketahui beberapa gejala yang terjadi dilapangan Adanya pegawai yang masih kurang komunikasi dalam melaksanakan suatu tugas pegawai tersebut kurang komunikasi dengan pegawai yang lain pada bidang sehingga pada saat atasan atau bidang yang lain menanyakan progres tugas tersebut pegawai yang lain tidak tahu menahu juga dengan pegawai yang mengobrol dengan pengunjung yang sudah selesai berkunjung karena pengunjung tersebut tetangga atau temannya padahal pengunjung tersebut sudah selesai kunjungan dan pengunjung lainnya terlambat untuk melakukan keperluan dan banyaknya pegawai yang datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Sehingga produktifitas kerja pegawai belum maksimal.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dapat didukung oleh beberapa faktor, diantaranya harus ada komponen untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan serta dengan meningkatkan mutu organisasi. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas organisasi harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang baik dan penuh tanggung jawab dari para pegawainya.

Pada hakikatnya budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya

organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan dari organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh mereka yang terlibat dalam organisasi, dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Ada beberapa keuntungan sebuah organisasi memiliki kultur, yaitu: menentukan etika kerja, memberi arah pengembangan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas dan mengembangkan budaya organisasi barang dan jasa yang dihasilkan.

Salah satu kantor pemerintah yang aktivitasnya memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan. Bentuk layanan yang diberikan khususnya berhubungan dengan administrasi kependudukan dan layanan lainnya yang berhubungan dengan pemerintahan ditingkat Kecamatan.

Budaya kerja pada Kantor Kecamatan Tebing Tinggi menerapkan budaya kerja dalam memberikan pelayanan yaitu CERIA (Cepat, Efektif, Ramah, Inovatif dan Amanah). Para pegawai juga menerapkan budaya kerja yang baik dalam hal keterbukaan informasi, saling menghargai, dan kerja sama antar pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya suatu fakta yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam lingkungan kerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan masih belum optimal, karena masih terdapat banyak kelemahan pada para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sehingga produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi dapat dikatakan kurang baik.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan. Maka dapat diketahui beberapa fenomena yang terjadi dilapangan, yaitu:

1. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar pegawai yang ada di Kantor Camat Tebing Tinggi, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang maksimal, seperti pegawai yang tidak ada pemberitahuan sebelumnya bahwa akan terlambat masuk ke kantor.
2. Kurangnya inisiatif pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi dalam memperbaiki kesalahan pada pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut lambat dalam penyelesaiannya, seperti pembuatan surat rekomendasi nikah sering sekali terjadi kesalahan nama, namun seringkali tidak diperiksa atau dikoreksi kembali.
3. Kurangnya motivasi terhadap pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi, seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman karena kebanyakan SDM yang duduk-duduk santai akibat dari overlapping dalam pekerjaan dan kelebihan SDM dibandingkan pekerjaan atau tugas yang dijalankan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pegawai di dalam sebuah instansi. Robbins (dalam Syamsir Torang, 2016:106) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Dengan adanya nilai dan norma yang dipahami bersama, organisasi mampu menciptakan arah serta identitas yang jelas bagi setiap pegawainya. Produktivitas kerja pegawai pada dasarnya mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dari proses kerja yang dilakukan.

Sutrisno (2020:99) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara keluaran berupa barang atau jasa dengan masukan seperti tenaga kerja, bahan, maupun biaya. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya bergantung pada jumlah hasil kerja, tetapi juga pada kualitas serta efektivitas penggunaan sumber daya yang tersedia. Hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai sangat erat.

Rivai dan Mulyadi (2012:374) menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman perilaku sehari-hari karyawan dalam mengambil keputusan dan mengarahkan tindakannya. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif akan berdampak langsung pada peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, yaitu budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Lokasi penelitian adalah di Kantor Camat Tebing Tinggi, Kabupaten Balangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tebing Tinggi sebanyak 47 orang, dan karena jumlahnya kurang dari 100, maka digunakan teknik total sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari variabel bebas dan terikat. Variabel budaya organisasi diukur dengan 10 indikator menurut Robbins (inisiatif individu, toleransi risiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi). Sementara variabel produktivitas

kerja diukur dengan 6 indikator menurut Edy Sutrisno (kemampuan, peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

- Kuesioner
- Wawancara
- Observasi langsung
- Dokumentasi

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Uji validitas menggunakan perbandingan antara r hitung dan r tabel, dan reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha, dengan batas $\geq 0,6$ untuk dianggap reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y.
2. Uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan dengan melibatkan 47 responden yang merupakan seluruh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh indikator pernyataan pada variabel budaya organisasi (X) dan produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,237). Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 pada kedua variabel, sehingga kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan:

$$Y = 0,197 + 0,756X$$

Artinya, setiap peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,756. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,984 menunjukkan bahwa 98%

variasi produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya 2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta (a)	0,197	-	-
Budaya Organisasi (X)	0,756	14,322	0,000

Sumber: Hasil olahan SPSS 25, 2025

Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins (dalam Syamsir Torang, 2016:106) bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar pula dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Temuan ini juga menguatkan penelitian Wawan Risnawan (2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara praktis, budaya organisasi di Kantor Camat Tebing Tinggi yang meliputi aspek komunikasi, koordinasi, sistem penghargaan, dan dukungan manajemen terbukti mampu mendorong produktivitas pegawai. Namun demikian, masih terdapat kelemahan di lapangan, seperti kurangnya inisiatif dalam memperbaiki kesalahan kerja dan adanya overlapping tugas. Oleh sebab itu, budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, serta berorientasi pada pelayanan publik perlu terus diperkuat agar produktivitas pegawai semakin meningkat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Jika budaya organisasi dijalankan dengan baik, maka kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan akan meningkat secara signifikan

SIMPULAN

Dari analisis pada bab sebelumnya, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi sebesar 98% .
 - a. Melalui uji regresi $Y = 0,197 + 0,756X$ (Budaya Organisasi). Ini berarti bila budaya organisasi (X) ditingkatkan sebesar 1 point, maka akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0.756.

- b. Uji korelasi budaya organisasi (X) sebesar 0.756, artinya bila budaya organisasi ditingkatkan maka akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Berdasarkan uji hipotesis (uji t) didapat nilai thitung variabel budaya organisasi sebesar 52.273 dan t_{tabel} 1,678, dengan demikian thitung 52.273 lebih besar dari t_{tabel} 1,678 sehingga (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, artinya ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2006. *Peraturan daerah (Perda) Kabupaten Balangan Nomor 23 Tahun 2006 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Tebing Tinggi*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2018). *Perilaku organisasi: Teori, aplikasi dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan manajemen*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.