

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN ASAHAN

Maimunah¹, Hadi Suriono²

Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.

Email : ekonomiuna@yahoo.com

Abstrak

Teori yang digunakan dalam penulisan ini adalah teori manajemen organisasi dan sumber daya manusia dengan lebih berfokus pada faktor budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yaitu 31 pegawai dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 31 pegawai.

Berdasarkan persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut bahwa $\hat{Y} = 1,074 + 0,887 X_1 + 0,288 X_2 + 0,572 X_3 + e$. Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dalam model regresi ini. Pengujian secara serempak menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (403,502) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. a$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan. Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk budaya organisasi (5,157), pelatihan (2,339) dan kepuasan kerja (3,625). Dengan demikian secara parsial pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan adalah variabel budaya organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai adalah *asset* utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan

jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh produktivitas

kerja pegawainya. Produktivitas merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Berbagai cara bisa ditempuh organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja yang baik.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila

terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi pegawai dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi. Pegawai yang tidak terampil disebabkan tidak memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup mengenai pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut tidak dapat memberikan hasil pekerjaan yang maksimal terhadap organisasi. Pelatihan di dalam organisasi dirasakan mampu untuk mengubah dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada pada diri karyawan yang didasarkan atas apa yang diterima karyawan dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif

maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Produktivitas kerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai secara signifikan akan direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Peranan sumber daya manusia merupakan komponen dasar yang penting dari setiap organisasi, karena sumber daya manusia bersifat dinamis. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan juga tidak terlepas dari peran seorang pemimpin dengan membangun budaya organisasi yang kuat dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara meningkatkan pelatihan dan kepuasan kerja pegawai sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk mewujudkan budaya organisasi yang efektif dan produktivitas kerja bawahan diperlukan pimpinan yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk mampu menciptakan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan

organisasi yang ingin dicapai sehingga mampu bekerjasama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi dalam kelompok kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu unsur SKPD diwilayah Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Dalam mewujudkan visi dan misinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus didukung oleh sumber daya manusia/pegawai yang terampil dan handal. Dengan meningkatnya budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan ?

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Kuncoro (2003) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif meliputi

pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan status terakhir dari subjek penelitian.

Sifat penelitian adalah penelitian menjelaskan (*deskriptif explanatory*) fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Menurut Sugiono (2008) bahwa penelitian *deskriptif explanatory* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini pada Dinas Sosial Kabupaten Asahan. Penelitian dilakukan dari bulan Juli sampai dengan bulan September tahun 2020.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yang berjumlah 31 pegawai. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan yaitu sejumlah 31 pegawai.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada pegawai yang terpilih sebagai responden dan melakukan wawancara (*interview*) kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini yang diperoleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

D. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dalam (Ghozali, 2005) dengan formulasi sebagai berikut :

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

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Asahan

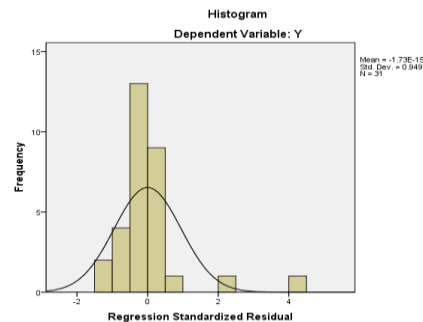
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Asahan merupakan instansi yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Catatan Sipil Kabupaten Asahan. Tugas utamanya adalah melaksanakan catatan sipil. Pencatatan Sipil sendiri merupakan suatu upaya hukum pencatatan kelahiran, perkawinan, status anak dan kematian.

Sebagai hasil absorpsi dari masa pemerintahan kolonial Belanda, pada awalnya pelaksanaan Catatan Sipil oleh Pemerintah Indonesia bersifat pluralis. Artinya catatan sipil dilakukan dengan penggolongan-penggolongan warga Negara Indonesia berdasarkan pasal 131 dan 163 Indische Satrategeling dengan ketentuan ;

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Asahan No.4 tahun 2001, Kantor Catatan Sipil mengalami perubahan dan perluasan tugas menjadi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Diketahui, korelasi butir pernyataan dari variabel budaya organisasi, pelatihan, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3550$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen pernyataan dari masing-masing variabel valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.



Gambar Uji Normalitas dengan Histogram

Berdasarkan gambar histogram pada uji normalitas di atas menjelaskan bahwa sebaran data melalui tanggapan responden membentuk suatu garis yang menyerupai lonceng, artinya tanggapan responden tidak dominan pada salah satu skala pengukuran sehingga sebaran data dalam penelitian ini adalah normal.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{tabel}	Keterangan
Variabel Budaya Organisasi	0,883	0,60	Reliabel
Variabel Pelatihan	0,861	0,60	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja	0,867	0,60	Reliabel
Variabel Produktivitas Kerja	0,877	0,60	Reliabel

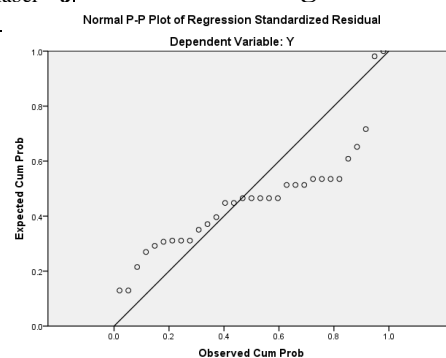
Dari data diatas diperoleh nilai cronbach's alpha dari masing-masing variabel besarnya diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dari variabel budaya organisasi, pelatihan,kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas dengan Histogram

2. Uji Normalitas dengan P-P Plot



Bardasarkan gambar P-P Plot pada uji normalitas di atas menejelaskan bahwa tanggapan responden yang ditunjukkan melalui titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya sebaran data sesuai dengan skala pengukuran yaitu skala likert, maka dengan hasil tersebut terlihat bahwa data terdistribusi secara normal.

3. Uji Normalitas dengan Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)
Hasil Uji Statistik Kolmogorov Smirnov (K-S Test)

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36155332
Most Extreme Differences	Absolute	.302
	Positive	.302
	Negative	-.162
Kolmogorov-Smirnov Z		1.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.207

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas dengan Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Test) di atas menjelaskan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,270 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

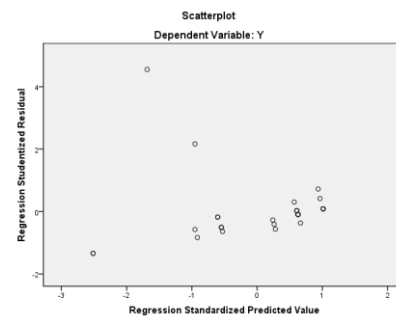
Hasil Uji Multikolinearitas

Mode l	Variabel	Collinearity Statistics		Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		Toleranc e	VIF		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)			(Constant)	1.074	.941	
	Budaya Organisasi (X ₁)	.440	5.125	Budaya Organisasi (X ₁)	.887	.172	.530
	Pelatihan (X ₂)	.203	6.744	Pelatihan (X ₂)	.288	.123	.227
	Kepuasan Kerja (X ₃)	.380	7.510	Kepuasan Kerja (X ₃)	.572	.158	.393

Berdasarkan pada Tabel atas yang ada terlihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu: variabel budaya organisasi (X₁), pelatihan (X₂) dan kepuasan kerja

(X₃) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model persamaan regresi dengan ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yang ada terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai.

D. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1.074	.941	
Budaya Organisasi (X ₁)	.887	.172	.530
Pelatihan (X ₂)	.288	.123	.227
Kepuasan Kerja (X ₃)	.572	.158	.393

Berdasarkan pada tabel yang ada diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,074 + 0,887 X_1 + 0,288 X_2 + 0,572 X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 1,074, menjelaskan bahwa apabila nilai yang dihasilkan oleh variabel budaya organisasi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) tetap (konstan), maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 1,074.
2. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah 0,887. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel budaya organisasi (X_1), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,887 satuan.
3. Koefisien regresi pada variabel pelatihan (X_2) adalah 0,288. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel pelatihan (X_2), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,288 satuan.
4. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (X_3) adalah 0,572. Artinya, setiap terjadi penambahan sebesar satu satuan variabel kepuasan kerja (X_3), maka akan meningkatkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,572 satuan.

b. Hasil Uji F (Uji Serempak)

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175.820	3	58.607	403.502	.000 ^a
Residual	3.922	27	.145		
Total	179.742	30			

Berdasarkan Tabel yang ada diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (403,502) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini

mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a yaitu faktor budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.141	.438
Budaya Organisasi (X_1)	5.157	.000
Pelatihan (X_2)	2.339	.037
Kepuasan Kerja (X_3)	3.625	.023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diperoleh hasil pengujian secara parsial sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (5,157) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,157 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi maka menolak H_0 dan menerima H_a , sehingga secara parsial faktor tingkat pendidikan organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan (2,339) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,339 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel pelatihan (0,037) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,037 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial faktor pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

3. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (3,625) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,625 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kepuasan kerja (0,023) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,023 < 0,05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel komunikasi. Dengan demikian, secara parsial faktor semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,980 ^a	,878	,776	,381112

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa besarnya Koefisien Determinasi Adjusted R Square adalah sebesar 0,776, yang berarti variabel bebas Budaya Organisasi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% merupakan variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Uraian mengenai kesimpulan atas hasil analisis data dan diterima atau tidaknya hipotesis-hipotesis yang ada, akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Secara serempak faktor budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan dengan tingkat pengaruh yang sangat signifikan dengan nilai F_{hitung} (403,502) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,96), dan $sig. \alpha$ (0,000^a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Ini memberikan arti bahwa faktor budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja sangat menentukan dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan, artinya pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus senantiasa mempertimbangkan budaya organisasi, pelatihan dan kepuasan kerja dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh lebih dominan daripada pelatihan dan kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (5,157) dengan nilai t_{tabel} (1,70), sehingga didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,157 > 1,70$, sedangkan nilai $sig. t$ untuk variabel kepuasan kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (5%) yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi lebih menentukan dalam meningkatkan produktivitas kerja

pegawai atau dengan kata lain pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Asahan harus berupaya selalu mengembangkan budaya organisasi agar pegawai dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Terjemahan Erly Suandy, Salemba Empat.

Kusriyanto, Bambang, 2005, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Penerbit Gramedia, Jakarta.

Lako, Andreas, 2014, *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta.

Mangkuprawira, Tb. Sjafriz, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia, Jakarta.

Moeljono, Djokosantoso, 2007, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta. 2005.

Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Riva'i, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*, Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P, 2015, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.

Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

David, Fred. R, 2011, *Manajemen Strategis, Konsep*, Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Alexander Sindoro. Prehallindo. Jakarta.

Dessler, Gary, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.

Fathoni, Abdurahmat, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2014, *Perilaku Organisasi*,

- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014, *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sunarto, 2011, *Perilaku Organisasi*, Penerbit AMUS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Wibowo dan M. Phil, 2007, *Manajemen Kinerja*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nur Pawastri, Pengaruh Pelatihan, Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Mei 2018, Vol.7, No.1.

SKRIPSI/TESIS/JURNAL

- I Gusti Agung Aries Indrajaya, Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Hitakara Denpasar, *Jurnal Manajemen*, Juni 2013, Vol.3. No.2.
- Jemi, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Packindo Berdikari Medan,