

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN KOTA TASIKMALAYA**

Elin Marlina

Arifah Rosmayudi, Deni Sudrajat

Ilmu Administrasi Negara, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Email: [elinmarlina0219@gmail.com](mailto:elinmarlina0219@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas pegawai. Produktivitas kerja sendiri merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki skor 1989, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan produktivitas kerja memperoleh skor 2017. Analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan  $Y = 2,455 + 0,804X$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Uji korelasi Pearson memperoleh nilai 0,865, yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan produktivitas kerja. Koefisien determinasi sebesar 74,8% menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi secara positif terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji t menunjukkan bahwa  $T_{hitung} = 11,427 > T_{tabel} = 1,679$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis penelitian diterima. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu terus mengembangkan budaya organisasi yang positif guna meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta memberikan pelayanan publik yang lebih optimal dan profesional bagi masyarakat.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Produktivitas kerja.

### **ABSTRACT**

*Organizational culture is a set of values, norms, and beliefs held by members of an organization in carrying out their duties and responsibilities. A strong organizational culture can create a conducive work environment, increase motivation, and encourage employee productivity. Work productivity itself is the ability of employees to complete tasks effectively and efficiently in order to achieve*



*organizational goals. This study aims to analyze the influence of organizational culture on employee work productivity at the Population and Civil Registration Service of Tasikmalaya City. The research method used is quantitative with simple regression analysis techniques. The sample in this study amounted to 47 respondents. The results showed that organizational culture had a score of 1989, which is included in the very high category, while work productivity obtained a score of 2017. Simple regression analysis produced the equation  $Y = 2.455 + 0.804X$ , which indicates that every increase in organizational culture will increase employee work productivity. The Pearson correlation test obtained a value of 0.865, which means that there is a very strong relationship between organizational culture and work productivity. The determination coefficient of 74.8% indicates that organizational culture contributes positively to work productivity, while the rest is influenced by other factors. The *t*-test results show that  $T_{count} = 11.427 > T_{table} = 1.679$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so the research hypothesis is accepted. This proves that a strong organizational culture can increase employee work productivity. Therefore, government agencies need to continue to develop a positive organizational culture in order to increase employee work effectiveness and provide more optimal and professional public services to the community.*

*Keywords: Organizational culture, Work productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam pelaksanaan fungsi administratif yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik. Setiap organisasi pemerintahan, termasuk di tingkat daerah, umumnya terbagi berdasarkan bidang tertentu seperti pendidikan, kesehatan, dan lingkungan hidup. Pembagian ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas serta melayani masyarakat secara optimal.

Salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia (SDM). Tanpa SDM yang kompeten, organisasi tidak akan mampu menjalankan fungsinya secara maksimal. Oleh karena itu, keberadaan dan kualitas SDM sangat vital di setiap instansi pemerintahan. Pegawai dituntut memiliki keahlian yang relevan agar mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai kinerja organisasi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, konsistensi kehadiran, dan kesungguhan dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi produktivitas seorang pegawai, maka semakin besar pula peluang untuk memperoleh penghargaan, kenaikan jabatan, dan peningkatan kesejahteraan. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Di era globalisasi, budaya organisasi menjadi aspek penting yang turut menentukan kinerja SDM. Budaya organisasi yang sehat akan membentuk lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi efektif, serta

profesionalisme dalam melaksanakan tugas. Hal ini menjadi krusial, terutama dalam menghadapi tantangan dinamis di lingkungan birokrasi modern.

Salah satu instansi yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Tasikmalaya. Instansi ini bertanggung jawab dalam pengelolaan data kependudukan dan pencatatan peristiwa penting dalam kehidupan warga, seperti kelahiran, kematian, perkawinan, dan perceraian. Berdasarkan Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 59 Tahun 2016, dinas ini memiliki tugas pokok dalam menjamin akurasi data dan keabsahan dokumen administrasi kependudukan.

Hasil observasi awal di lapangan menunjukkan bahwa terdapat peningkatan produktivitas kerja di lingkungan Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Berdasarkan Laporan Kinerja dan SAKIP Tahun 2023, terdapat indikasi positif berupa peningkatan efisiensi waktu pemrosesan dokumen, peningkatan akurasi data, serta pemanfaatan teknologi dalam pelayanan publik. Selain itu, penerapan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas juga membantu pegawai bekerja lebih terarah dan terukur.

Dari sisi budaya organisasi, Disdukcapil Kota Tasikmalaya menunjukkan penerapan nilai-nilai profesionalisme, komunikasi partisipatif, dan semangat kerja sama yang kuat. Budaya ini terbukti mendukung peningkatan kualitas pelayanan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi produktivitas pegawai.

Berdasarkan pendahuluan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai fenomena positif ini dan menjadikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sebagai objek kajian. Penelitian ini mengusung judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya*", dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dalam lingkungan pemerintahan daerah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Budaya organisasi di dinas pemerintahan yang bersangkutan dengan negara dan masyarakat. Banyak instansi pemerintah menegaskan signifikansi kerja kelompok, disiplin dalam melaksanakan tugas, dan tanggung jawab terhadap pelayan masyarakat. Para pegawai diharapkan untuk berkerja dengan integritas penuh profesionalisme yang terjaga dan memastikan bahwa setiap Keputusan yang diambil adalah untuk kesejahteraan rakyat. Budaya organisasi terdapat kebiasaan untuk tetap mempertahankan tradisi atau metode lama yang sudah terbukti, meskipun tidak selalu efektif. Bersama dengan reformasi birokrasi yang sedang dilakukan di banyak negara, usaha dilakukan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang lebih hidup, terbuka, dan didasarkan pada kerjasama antar lembaga ini juga melibatkan peningkatan produktivitas kerja pemerintah untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan tuntutan publik yang semakin meningkat.

Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan

filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai menyadari bahwa ia akan memasuki suatu yang berdebar dengan segala tantangannya (Edison et al., 2018, hal. 117).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila ia sebagai orang baru supaya dapat oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Sutrisno, 2018, hal. 2).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyanikan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Ini adalah “cara kita melakukan hal-hal di sini” yang mengarah pada pola perilaku yang diadopsi dan diterapkan oleh anggota organisasi dan menjadi landasan bagi keputusan dan tindakan yang diambil oleh individu dalam konteks organisasi tersebut (Wijaya, Oka, 2024, hal. 7).

Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi berinteraksi dan bekerja Bersama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini merupakan inti dari identitas organisasi, mempengaruhi semua aspek kehidupan organisasi, dari pengambilan keputusan hingga komunikasi, serta cara organisasi merespons terhadap tantangan internal dan eksternal (Musaddad, 2024, hal. 73).

Produktivitas kerja adalah ukuran efisien dari upaya yang dilakukan oleh seorang pegawai atau tim pekerja dalam mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Ini mengacu pada seberapa efisien seseorang atau sebuah tim dalam menggunakan sumber daya yang tersedia, seperti waktu, tenaga dan bahan, untuk menghasilkan *output* yang diinginkan (Ali, Ningsih, 2024, hal. 150).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu, tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi, atau bisa juga rendah, tergantung pada kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Darmadi, 2018, hal. 252).

Menurut (Sutrisno, 2019, hal. 102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Produktivitas merupakan gagasan sentral bahwa orang dari suatu negara perlu menyerap dan merangkul untuk mengembangkan kapasitas untuk kemajuan, tanpa memerhatikan produktivitas, kondisi kemiskinan, inefisiensi, dan kemubaziran sumber daya nasional akan berlangsung tanpa kepercayaan akan produktivitas,

Pendidikan lebih baik hanya akan meningkatkan keinginan meningkatkan status pribadi (Wibowo, 2017, hal. 98).

Dari definisi yang telah diuraikan di atas, Ringkasnya, Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kinerja suatu organisasi, khususnya dalam sektor pelayanan publik. Produktivitas ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia. Pegawai yang memiliki tingkat produktivitas tinggi umumnya menunjukkan komitmen, kedisiplinan, serta konsistensi dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Namun, produktivitas kerja tidak terbentuk begitu saja. Salah satu faktor yang sangat memengaruhinya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku di lingkungan kerja. Ketika budaya yang dibangun mendukung profesionalisme, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap prestasi, maka pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja dengan maksimal. Budaya semacam ini menciptakan rasa memiliki, membentuk motivasi kerja, dan memberikan arah yang jelas bagi setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Dengan demikian, hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja bersifat saling berkaitan. Budaya organisasi yang positif menjadi fondasi yang memperkuat semangat kerja pegawai dan meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, jika budaya kerja dalam organisasi bersifat negatif, tidak konsisten, atau bahkan tidak dikenali oleh pegawainya, maka produktivitas pun akan menurun. Oleh karena itu, membangun budaya organisasi yang sehat dan mendukung menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang mendukung kerjasama, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran juga penting untuk meningkatkan produktivitas (Ali, Ningsih, 2024, hal. 165). Hal ini menunjukkan bagaimana memiliki hubungan budaya organisasi di instansi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen dan variabel independent. Terdapat dua variabel kuantitatif dalam penelitian ini.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, yang beralamat di Jalan Ir. H. Juanda (Komplek Perkantoran), Kel. Panyingkiran, Kec. Indihiang, Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, merupakan lokasi penelitian ini. Sebagai topik penelitian, karena budaya organisasi merupakan fenomena yang patut diteliti, seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2024, hal. 1). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh (Merthajaya, Laut, Made, 2020, hal. 19) Penelitian bertujuan mengetahui antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini, akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, suatu gejala fenomena tertentu. Pengolahan datanya menggunakan uji korelasi, uji regresi linier sederhana dan koefisien determinasi. Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan *replicable*/dapat diulang. Metode ini juga disebut metode konfirmatif, karena metode ini cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2024, hal. 15).

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2024, hal. 15).

Berdasarkan pemahaman mengenai metode penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa saat melakukan penelitian, data yang relevan diperlukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang dapat dicapai sesuai dengan kegunaan tertentu. Penulis berencana untuk mengumpulkan informasi yang akan diteliti dan mengamati secara cermat untuk mendapatkan data yang mendukung penulis. Dalam studi ini, pendekatan asosiatif diterapkan untuk menguraikan mengenai tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dina Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Ada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang tergantung pada variabel lain, sedangkan variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel mana pun. Untuk itu sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2024, hal. 57) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/Pemodelan Persamaan Struktural, variabel independen disebut sebagai variabel oksogen.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/Pemodelan Persamaan Struktural, variabel dependen disebut sebagai variabel endogen.

## HASIL PEMBAHASAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan urusan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di wilayah Kota Tasikmalaya. Memastikan data kependudukan warga tercatat secara akurat dan terintegrasi. Selain itu, Disdukcapil Kota Tasikmalaya juga berperan dalam mendukung perencanaan pembangunan melalui penyediaan data demografis yang valid dan terpercaya.

Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai menyadari bahwa ia akan memasuki suatu yang berdebar dengan segala tantangannya (Edison et al., 2018, hal. 117).

Adapun dimensi budaya kerja menurut (Edison et al., 2018, hal. 129–130) dapat di kategorikan 5 dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesadaran diri  
Dengan kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan.
2. Keagresifan  
Menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian  
Saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan.
4. Performa  
Memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi Tim  
Melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi komitmen bersama.

Alasan peneliti menggunakan teori menurut (Edison et al., 2018, hal. 117) dan (Ali, Ningsih, 2024, hal. 150) karena teori tersebut sesuai dengan fenomena awal yang peneliti peroleh dari hasil observasi, selain itu teori tersebut juga dianggap relevan untuk mengukur dampak Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.

Sebanyak 47 pegawai serta dalam pembahasan kajian tersebut. Berdasarkan Karakteristik Responden dengan kategori jenis kelamin laki-laki didapatkan 27 orang berjumlah dengan persentase 59% sedangkan perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 41%.

Berdasarkan karakteristik responden dengan kategori tingkat pendidikan didapatkan bahwa tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 8 orang dengan persentase 17%, D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 22%, S1 sebanyak 22 orang dengan persentase 48%, dan S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 13%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilihat dari uji validitas setiap item pernyataan yang disebarkan angket kepada responden penelitian hasilnya valid semua dengan lebih tinggi dari R Tabel sebesar 0,291 setelah itu penulis melakukan uji realibilitas dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,873 untuk budaya organisasi dan 0,852 untuk produktivitas kerja. Maka diperoleh hasil Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk memastikan bagaimana variabel yang terkait dengan budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja dengan persamaan:  $Y = 2,455 + 0,804X$ .

Persamaan ini berarti nilai konstanta menunjukkan 2,455 artinya nilai konsisten variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah 2,455. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X) sebesar 0,804 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% pada nilai Budaya Organisasi, maka nilai produktivitas kerja bertambah sebesar 0,804. Koefisien regresi ini bernilai positif, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang positif antara Budaya Organisasi (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada tabel R Square sebesar 0,748 yang artinya bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja adalah 74,8% sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Uji T untuk pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $11,427 > t$  tabel 1,679 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hipotesis dalam penelitian ini diuji sebagai berikut:

- a.  $H_0: p = 0$ , artinya Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya tidak di temukan oleh bukti kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.
- b.  $H_a: p \neq 0$ , artinya Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Tasikmalaya di temukan oleh bukti kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.

- Nilai t hitung sebesar 11,427, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,679 pada tingkat signifikansi 0,05.
- Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05

Karena nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi  $<$  0,05 maka **hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.**

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya, maka Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Analisis terhadap variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa nilainya berada dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berjalan dengan baik dan tidak mengalami kendala. Juga untuk variabel Produktivitas Kerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilainya berada dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya sudah sesuai dengan harapan.
2. Uji koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada nilai Budaya Organisasi berhubungan dengan peningkatan nilai produktivitas kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya.
3. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja pegawai memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini sebesar 74,8%. Sebagian besar variabilitas dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, sementara sisanya 25,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 11,427 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,679 sehingga  $H_a$  diterima dan didukung dengan nilai Sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi produktivitas kerjanya.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan Kesimpulan yang di peroleh, maka saran dapat diberikan kepada pembaca dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya:

1. Secara Teoritis
  - a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel atau mengembangkan kembali penelitian tersebut serta meningkatkan dalam proses pencarian data penelitian yang lebih tepat dan akurat agar menghasilkan penelitian yang baik sesuai dengan kaidah penelitian.
  - b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan studi literatur maupun studi kepustakaan di kampus STIA YPPT Priatim Tasikmalaya maupun di lingkungan organisasi lainnya.
2. Secara Praktis
  - a. Penulis menyarankan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya untuk mempertahankan interaksi yang baik diantara seluruh pihak yang terlibat dalam instansi. Disarankan juga kepada pimpinan agar lebih meningkatkan lagi budaya organisasi yang positif dengan para pegawai terutama pada pemberian petunjuk atau arahan terkait pekerjaan yang terkait pekerjaan yang diberikan agar pegawai mampu melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.
  - b. Penulis menyarankan agar penelitian ini dapat dipahami dan diimplementasikan dalam dunia kerja agar mampu melaksanakan dan menjalankan budaya organisasi yang sehingga tercipta produktivitas kerja pegawai yang lebih baik pula.
  - c. Penulis menghapkan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih mengembangkan variabel penelitian ini agar nantinya dapat menjadi penelitian yang lebih sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ningsih, S. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Anak Hebat Indonesia.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Moleitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor Mempengaruhi."* Deepublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Merthajaya, Laut, Made, I. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Musaddad, A. (2024). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wijaya, Oka, T. (2024). *Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat*. CV. Garuda Mas Sejahtera.

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hj. Arifah Rosmayudi, SIP, M.Si**

**Deni Sudrajat, S.Sos, M.Si**