

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan (Aprilia et al., 2021) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada Cv. Agung”. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y_1 = 0,086X_1 + 0,127 X_2 + 0,988$  dan  $Y_2 = 0,195X_1 + 0,387X_2 + 0,418X_3 + 0,942$ . Hasil koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,012 pada variable terikat kepuasan, berarti persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan sebesar 1,2%. Koefisien determinan sebesar 0,097 untuk variable terikat budaya organisasi, berarti persentase pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan sebesar 9,7%.
2. Penelitian lain yang di gunakan acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan oleh (Ahmad et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian terlihat bahwa Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba dalam kondisi baik, hanya saja masih ada beberapa yang perlu dibenahi seperti halnya ukuran ruang kerja yang

sempit sehingga dapat mengganggu kenyamanan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan tidak sesuai dengan standar ruang kerja pada umumnya, serta masih diperlukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC).

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Supardi & Aulia Anshari, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pmotivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan pada nilai Nilai  $t_{hitung} (8,920) > t_{tabel} (1,993)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap produktivitas kerja Pegawai Influence Of Leadership On Civil Servant Performance)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor sudah baik dengan nilai sebesar 4,0. Penilaian yang paling tinggi yaitu dalam dimensi berorientasi prestasi dengan rata-rata nilai 4,2 yang digolongkan menjadi kategori baik. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan di Kantor BPN Kabupaten Bogor dapat mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, sesuai dengan pencapaian pada tujuan pekerjaan dan selalu merasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hal tersebut dapat mendatangkan kebermanfaatan bagi para pegawai untuk selalu berorientasi pada prestasi dan pencapaian tujuan instansi. Kinerja pegawai di Kantor BPN telah

dilaksanakan secara baik dengan perolehan nilai sebesar 4,1. Penilaian paling tinggi terdapat dalam dimensi kualitas kerja dengan nilai rata-rata 4,15. Hal demikian dibuktikan dengan keterampilan dan kualitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan pimpinan dan mampu menggapai sasaran yang sudah ditetapkan. Di luar hal tersebut, pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

## **B. Uraian Teori**

### **1. Budaya Organisasi**

#### **a. pengertian budaya organisasi**

Menurut (Meutia & Husada, 2019) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah Pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut..

Menurut (Astuti, 2022) budaya organisasi Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Sedangkan (Herawati et al., 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah usaha pengiriman dan penerimaan pesan di dalam organisasi melalui kelompok formal dan informal.

Menurut (Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022) budaya organisasi adalah sebuah proses penciptaan serta saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang bergantung oleh satu sama lain untuk mengatasi lingkungan tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah..

Merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi (Astuti, 2022).

Dengan merujuk dari mengenai budaya dan organisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pengaturan dan penyusunan bagian tertentu hingga menjadi satu kesatuan, sehingga menjadi satu kesatuan yang teratur dan gabungan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Tipe Budaya Organisasi**

Menurut Jeff cartwright dalam Wibowo (2018) menyatakan adanya 4 tipologi budaya yang dapat di pandang sebagai siklus hidup budaya yaitu sebagai berikut :

##### **1. *The monoculture***

Merupakan program mental tunggal, orang berfikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama

2. *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing masing dengan keyakinan dan nilai nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi

3. *The divisive culture*

Bersifat memecah belah, dalam budaya ini sub kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuannya sendiri

4. *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

**c. Fungsi Budaya organisasi**

Fungsi Budaya organisasi (Supardi & Aulia Anshari, 2022), terdapat dua fungsi budaya organisasi secara umum dan khusus, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Umum

- a) Untuk menyampaikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan yang biasa disebut sebagai job description.
- b) Untuk menjual sifat berupa gagasan dan ide, pendapat dan fakta yang dibutuhkan oleh sebuah instansi yang membutuhkan tenaga ahli yang mempunyai sifat profesional di bidang komunikasi di dalam organisasi.
- c) Budaya organisasi berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengemukakan pendapat.

## 2. Fungsi Khusus

- a) Meningkatkan keterlibatan anggota organisasi secara fisik dan mental mengenai hal apapun yang terjadi di organisasi.
- b) Meningkatkan hubungan relasi antar anggota organisasi.
- c) Membuat para anggota memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang bersifat ambigu.

### **d. Indikator Budaya organisasi**

Indikator Budaya organisasi (Meutia & Husada, 2019) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah (Downward Communication) Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memoresmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.
2. Komunikasi Keatas (Upward Communication) Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan

memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya. Komunikasi Horizontal Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

## **2. Motivasi Kerja**

### **b. Pengertian Motivasi kerja**

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Jufrizen, 2021).

(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Selain (Ponco et al., 2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Menurut (Rika Widianita, 2023) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur (Wilson, 2018)

Selain itu (Nurdin & Djuhartono, 2021) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong seorang pekerja untuk memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut (Adha et al., 2019), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Sedangkan menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

- 1) Harga diri
- 2) Harapan pribadi
- 3) Kebutuhan
- 4) Keinginan
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Prestasi kerja yang dihasilkan

**d. Indikator Motivasi kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut (Jufrizen, 2021) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

**3. Lingkungan kerja**

**a. Pengertian Lingkungan Kerja**

(Jodie Firjatullah et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. menyatakan bahwa

lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan melakukan aktivitas bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung

(Nurdin & Djuhartono, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal atau sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

(Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut (Nurhandayani, 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak

langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Adha et al., 2019).

Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan.

### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator Lingkungan Kerja (Jufrizen, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah :

- 1) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut
- 2) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan antara bawahan dengan pimpinan harmonis

dan tanpa ada saling intrik antara antara bawahan dengan pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

- 4) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

#### **4. Produktivitas kerja**

##### **a. Pengertian Produktivitas kerja**

Produktivitas kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, (Nur Azijah et al., 2024)

Menurut (Herawati et al., 2022), Produktivitas kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Produktivitas kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya produktivitas kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Produktivitas kerja merupakan salah satu alat ukur bagi perusahaan dalam menilai prestasi kerja yang dicapai karyawannya. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara modal, tanah, energy yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut (Wau, 2022).

Menurut (Ariani et al., 2020) Produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutamakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai produktivitas kerja yang rendah. Produktivitas kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usahausaha

kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

#### **b. Pentingnya Produktivitas kerja**

Dengan adanya produktivitas kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan produktivitas kerja akan meningkat karena itulah produktivitas kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan produktivitas kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga

### **c. Indikator Produktivitas kerja**

indikator produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2018), produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan:

#### **1) Produktivitas karyawan**

Karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.

#### **2) Tingkat absensi**

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya produktivitas kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah.

#### **3) Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover)**

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

#### **4) Tingkat kerusakan pekerjaan**

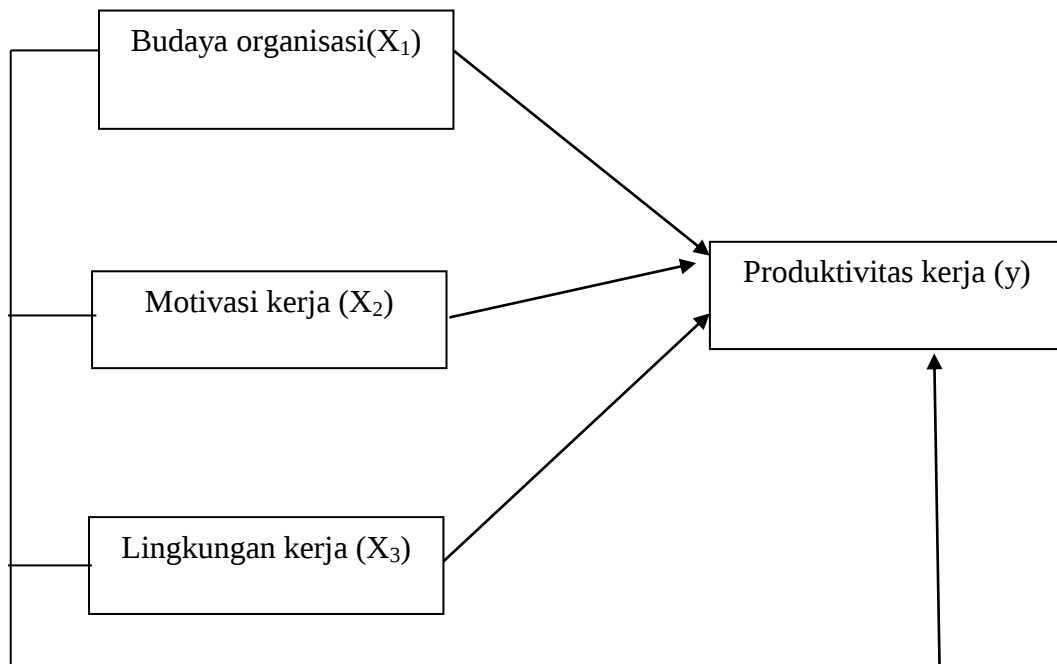
Naiknya kerusakan dapat menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

#### **5) Kegelisahan karyawan**

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan

### C. KerangkaKonseptual

Adapun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar di bawah ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan yaitu diduga :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor camat Torgamba.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor camat Torgamba.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor camat Torgamba.

Budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor camat Torgamba.