



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima

Ansyar

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Firmansyah Kusumayadi

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: ansyar.stiebima19@gmail.com

***Abstract.** This research aims to determine the influence of Organizational Climate on the Work Productivity of Bima Regency Communication and Information Service Employees. This research is of associative type. The population used was all service employees as many as 61 respondents using purposive sampling techniques to obtain a sample of 40 respondents. The research instrument used is a Likert scale questionnaire with data analysis techniques, validity test, reliability test, simple regression analysis, simple correlation analysis, determination test and T test. The results of this research conclude that there is a significant influence between organizational climate on employee work productivity in Bima Regency Communication and Information Service with a calculated t value of 15.791 which is greater than the t table of 2.026. The determination test shows that employee work productivity is influenced by organizational climate by 86.8%, while the remaining 13.2% is influenced by other factors or variables not included in this research.*

***Keywords:** Organizational Climate, Employee Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. Penelitian ini berjenis asosiatif. Populasi yang digunakan yaitu seluh pegawai dinas sebanyak 61 orang responden dengan menggunakan teknik purposive sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 40 orang responden. Istrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner skala likert dengan teknik analisa data uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, uji determinasi dan uji T. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima dengan nilai t hitung 15,791 lebih besar dari t tabel 2,026. Dengan uji determinasi menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi sebesar 86,8%, sedangkan sisanya sebesar 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Rendahnya produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan efek biaya, sarana prasarana, sumber daya, dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang di inginkan. Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian

penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara maksimal.

Secara teoritik banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: iklim organisasi kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Dahlan (dalam Baiti N, K2020) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja persatuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalalui standard yang di tetapkan. Produktivitas kerja adalah diaman produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kineja yang lebih efisien (Wibowo,2018).

Menurut Akula (dalam Pasaribu K, E 2016) iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya tidak berwujud berwujud, dapat berubah kesuatu yang lebih baik dan dapat mempengaruhi pegawai sehingga bersedia bekerja tanpa pelaksanaan. Iklim organisasi menurut singh (2011) merupakan kualitas yang relative abadi dari organisasi yang di alami oleh anggotanya, memiliki pada prilaku mereka, dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Sementara itu, Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan 2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima adalah kementerian yang mengurus bidang komunikasi dan informatika. Dinas komunikasi dan informatika kabupaten bima bertugas menyusun Dokumen Profil Kelembagaan daerah sesuai peraturan Daerah No. 5 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Bima, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang begitu pesat. Pesatnya informasi global ini ini tidak hanya merambah diwilayah perkotaan saja, tetapi telah sampai ke pelosok pedesaan sehingga mendorong terjadinya perubahan dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan observasi pada Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima peneliti menemukan berbagai permasalahan yaitu, kurangnya dukungan sesama rekan kerja membuat pekerjaan tidak sesuai tepat waktu, Masih ada beberapa pegawai yang masih minim

dalam memberikan ide atau gagasan demi kemajuan organisasi, dan masih ada beberapa pegawai yang tidak mau memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima”.

Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya dukungan sesama rekan kerja membuat pekerjaan tidak sesuai tepat waktu.
2. Masih ada beberapa pegawai yang masih minim dalam memberikan ide atau gagasan demi kemajuan organisasi
3. Masih ada beberapa pegawai yang tidak mau memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rumusan Masalah

Bedasarkan Latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah pengaruh Iklim oeganisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah “ Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

KAJIAN TEORITIS

Iklim Organisasi (X)

Menurut Sukardiyono (dalam Ariani,2020) iklim organisasi adalah studi sistematis mengenai tugas, kewajiban, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan, serta pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Iklim organisasi adalah titik awal untuk hampir semua fungsi personalia dan analisis ini sangat penting untuk mengembangkan cara penilaian sumber daya manusia. Dengan demikian jelas bahwa iklim organisasi sangat penting dilakukan organisasi agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pekerjaan yang akan diberikan kepada para pegawai. Menurut Mutaqin (dalam Ariani,2020) dalam penelitiannya bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumber daya manusia (SDM). Iklim organisasi yang

terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Dimensi dan indikator Iklim Organisasi. Menurut Brown dan Leigh (2013) mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

- a. Dukungan manajemen, Dukungan diartikan sebagaimana karyawan saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.
- b. Kejelasan, Kejelasan yang dimaksud adalah mencakup dalam hal tentang persyaratan teknis dan administrasi pelayanan publik, unit kerja pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab.
- c. Ekspresi diri, ekspresi diri adalah bentuk atau pola pemikiran dan penyelesaian masalah
- d. Makna Kontribusi yang dirasakan, kontribusi adalah sumbangsih yang diberikan dalam berbagai bentuk, baik sumbangan berupa dana, program, sumbangan ide, tenaga yang diberikan kepada pihak lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik dan efisien.
- e. Penghargaan, penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi akan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara baik. Penghargaan tinggi merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman pekerjaan, iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik
- f. Tantangan, Tantangan adalah hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah.

Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Yusuf (2015) menyatakan bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber daya yang dipergunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Prabu (2015) produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator Produktivitas Kerja. Menurut Sedarmayanti (2015) dimensi produktivitas kerja dapat diuraikan menjadi berikut:

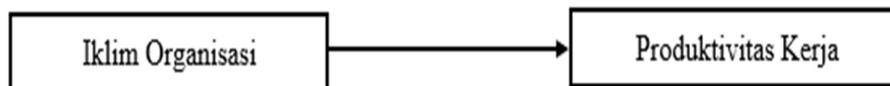
- a. Efisiensi, efisien merupakan memaksimalkan hasil dari sebuah pekerjaan dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga, atau waktu.
- b. Efektivitas, efektivitas adalah suatu keadaan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
- c. Kualitas, kualitas atau mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu, derajat atau taraf mutu.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pencapaian produktivitas kerja yang baik salah satunya dipengaruhi oleh iklim kerja yang terbangun dalam organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka sebaiknya organisasi mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Karena iklim kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pangumpia, 2013) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Kerangka pemikiran penelitian bertujuan memberi gambaran tentang hubungan antar variabel. Berdasarkan teori-teori variabel penelitian, hubungan antar variabel, dan penelitian terdahulu yang difokuskan pada perumusan masalah maka kerangka pemikiran yang akan diterapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Adapun Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : $\beta \neq 0$, Diduga Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

H_a : $\beta = 0$, Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Iklim organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mencari pengaruh Iklim Organisasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

(Y). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan pengumpulan data maka instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang di tulis yang berkaitan dengan indicator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memeberi bobot sebagai berikut:

1. Sangat Setuju di beri bobot (5)
2. Setuju di beri bobot (4)
3. Netral di beri bobot (3)
4. Tidak Setuju di beri bobot (2)
5. Sangat Tidak Setuju di beri bobot (1)

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono 2011) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan krateristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi Informatikan dan Komunikasi Kabupaten Bima sebanyak 65 pegawai, pegawai ASN sebanyak 40 orang, pegawai honor 15 orang, dan sukarela 10 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2011) sampel adalah bagian dari jumlah krateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tehnik penggunaan sampel adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam (Sugiyono, 2016), jadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN yang bejumlah 40 orang pegawai di kantor Dinas Komunikasi Informatika dan Kominikasi Kabupaten Bima.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini beralamat di Jl. Gajah Mada No.100, Penatoi, Kec. Mpunda Kab. Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpul An Data

1. Observasi

Menuurut Sugiyono (2016) observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Angket (*quisioner*)

Menurut Sugiyono (2016) bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukandengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengambilam data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Studi pustaka

Menurut Sugiyono (2016), studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sehat atau tidak, serta valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Gozali (2011) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Hasil nilai corrected item total correlation >0.30 = valid
- b. Hasil nilai corrected item total correlation <0.30 = tidak valid

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Menggunakan nilai acuan Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang terdapat dalam tabel output SPSS. Seperti halnya uji statistik lainnya, hasil uji reliabilitas alpha cronbach's pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,06$ maka koefisien atau angket dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,06$ maka koefisien atau angket dinyatakan tidak reliabel.

3. Regresi linear sederhana

Untuk mengetahui arah hubungan dan seberapa besar pengaruh perilaku komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana merupakan analisis statistika yang bersifat parametrik dimana data yang digunakan harus memiliki skala pengukuran sekurang-kurangnya interval dan berdistribusi normal. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2018) adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas kerja

a : Harga Y, ketika harga X = 0 (harga konstan).

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Iklim Organisasi

e : error

4. Koefisien Kolerasi

Koefisien kolerasi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen Sugiyono (2016).

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

6. Uji t

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh independen secara individual terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KET
Iklim Organisasi X	1	0,467	0,300	Valid
	2	0,608	0,300	Valid
	3	0,331	0,300	Valid
	4	0,377	0,300	Valid
	5	0,544	0,300	Valid
	6	0,375	0,300	Valid
	7	0,524	0,300	Valid
	8	0,544	0,300	Valid
	9	0,547	0,300	Valid
	10	0,476	0,300	Valid
	11	0,523	0,300	Valid
	12	0,600	0,300	Valid
Produktifitas Y	1	0,343	0,300	Valid
	2	0,506	0,300	Valid
	3	0,643	0,300	Valid
	4	0,302	0,300	Valid
	5	0,330	0,300	Valid
	6	0,574	0,300	Valid
	7	0,365	0,300	Valid
	8	0,424	0,300	Valid
	9	0,574	0,300	Valid
	10	0,507	0,300	Valid
	11	0,480	0,300	Valid
	12	0,450	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dari tabel di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan instrument penelitian pada variabel Iklim organisasi dan produktifitas kerja dapat dikatakan seluruh item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada di atas standar validitas yaitu $> 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Iklim Organisasi (X1)	0.638	12
Produktivitas Kerja (Y)	0.720	12

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian pernyataan kuesioner penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.241	3.054		1.716	.094
	IKLIM ORGANISASI	.893	.057	.932	15.791	.000

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut $Y = 5,241 + 0,893X$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,241, menyatakan bahwa jika tidak ada iklim organisasi atau X constant, maka produktivitas kerja pegawai 5,241.
- Koefisien regresi sebesar 0,893 menyatakan setiap perubahan variabel iklim organisasi (X) satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan produktivitas kerja sebesar 0,893 satuan dengan asumsi yang lain adalah tetap.

4. Uji korelasi Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.864	1.074

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,932. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara iklim organisasi variabel X terhadap produktivitas kerja variabel Y berada pada titik sangat kuat untuk dapat memberi interpretasi terhadap sedangkan hubungan variabel dapat digunakan pedoman seperti pada tabel tersebut.

5. Uji Determinasi (R²)

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.864	1.074

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,868. Yang berarti bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja 86,8%. Sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lain lain.

6. Uji Parsial T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.241	3.054		1.716	.094
	IKLIM ORGANISASI	.893	.057	.932	15.791	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan hasil statistik uji t dalam variabel iklim organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 15,791 dengan nilai t tabel sebesar 2,026 ($15,791 > 2,026$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima” diterima.” hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pangumpia, 2013) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t hitung 15,791 lebih besar dari t tabel 2,026.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima perlu memprioritaskan iklim organisasi yang terkait dengan tanggung jawab dengan cara Pimpinan harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap diri karyawan dengan. (2) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti, disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Adib Zaenal Fanani, Matin, N. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan desain kerja terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 1(2), 74–83.
- Diurna, A. Pangumpia (2014). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado Fadly. *Journal "Acta Diurna,"* II(2), 10. <https://media.neliti.com/media/publications/90665-ID-pengaruh-iklim-komunikasi-organisasi-ter.pdf>
- Hastuti, D. N., Dewi, L., & Suhardini, D. (2017). The Influence of Organizational Climate on Work Productivity Library Staff at CISRAL Padjadjaran University. *EduLib*, 6(1), 17–30. <https://doi.org/10.17509/edulib.v6i1.4999>
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9 (1), 1–8.
- Karyana, A. (2012). Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 67–83.
- Lina Nurliana. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nur Azizah, & Gunadi, T. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 263–274. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v11i3.131>
- Pengaruh, A., & Organisasi, I. (2022). *Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh*. 1(23), 78–86.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., Hipotesis, D. A. N., & Pustaka, K. (2011). *Unikom_21214009_Ade_Ipan_Al_Viqri_Bab_Ii*. 16–38.
- Romli, A. R. (2017). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Legislatif Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(2), 56–64. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/1305>

Sugiyono, (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D. Bandung alfabeta.