



## PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN SUBANG

**Indah Firizqiani Anissa<sup>1</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Subang  
[indahfirizqiani@gamil.com](mailto:indahfirizqiani@gamil.com)

**Diah Andani<sup>2</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang  
[diahandani@unsub.ac.id](mailto:diahandani@unsub.ac.id)

**A Moeslihat Komara<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Subang  
[amoeskomara@gmail.com](mailto:amoeskomara@gmail.com)

### *Abstract*

*The purpose of this study was to find out how much influence organizational climate has on employee productivity at the Subang Regency Regional Revenue Agency (BAPENDA). This research method is a type of descriptive quantitative research. In its implementation using data collection techniques such as questionnaires, literature studies, and observations with a sample of 92 people to be used as respondents. The data analysis technique used is the t-test and the Product Moment Person formula with SPSS 24.*

**Keywords:** *Organizational Climate and Employee Productivity*

### **Pendahuluan**

Suatu keberhasilan organisasi tidak terlepas juga sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia serta bagaimana peran organisasi dapat mengelola sumber daya tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada organisasi tersebut. Maka dengan pengelolaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja dalam organisasi dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, sudah sewajarnya jika suatu organisasi berupaya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

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.

Rendahnya produktivitas kerja 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 aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan.

Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklim organisasi publik menjadi tulang punggung bagi aktivitas pemerintahan dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan otonominya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya.

## Kerangka Teori

### 1. Iklim Organisasi

Syaiful Sagala dalam Fakhry & Tein (2021:42) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai. Pendapat lain diungkapkan oleh Fakhry Zamzam (2021:46-47), dalam bukunya Berjudul *Iklim Organisasi Era Digital* menyatakan bahwa "iklim organisasi merupakan persepsi yang dirasakan oleh anggota organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi yang secara relatif berlangsung terus menerus sehingga dapat mewarnai suasana kerja, baik langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi pola hubungan kerja, pola komunikasi kerja dan kenyamanan kerja hingga motivasi kerja anggota organisasi".

This section contains about theory and literature referenced and linked to writing. Highly recommended that literature referenced is published the last 10 years with the following



order:are puted international journals, national journals accredited national journals, international symposiums, national symposiums, textbooks and daily repute.

Menurut Kusnan dalam Fakhry & Tien (2021:58) menyebutkan dimensi dan indikator iklim organisasi sebagai berikut :

1. Tanggung jawab, diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di perusahaan
2. Identitas individu, diartikan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.
3. Kehangatan antar pegawai. Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
4. Dukungan diartikan sebagaimana pegawai saling membantu dan memberikan suport antar pegawainya.

## **2. Produktivitas**

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output. Oleh karena itu, dalam perspektif ini, pertumbuhan produktivitas tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari segi kualitas.

Edy Sutrisno dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (2020:104)* menyebutkan beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam berkerja. Ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di embannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai.  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari pada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.



4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

### Metodelogi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Dengan jumlah populasi sebanyak 92 orang, artinya dengan jumlah populasi di bawah 100 maka semuanya dijadikan sampel.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SMA	18 Orang
2.	D3	6 Orang
3.	S1	45 Orang
4.	S2	23 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>92 Orang</b>



Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. data primer adalah yang langsung memberikan data kepada pengumpul data berupa Angket dan hasil observasi. Sedangkan data sekunder adalah adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Seperti studi kepustakaan.



Analisis data dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang keberadaannya diatur dalam Peraturan Bupati Subang Nomor 30 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang merupakan satuan kerja hasil pemisahan dari Badan Pendapatan Keuangan Daerah (BPKD) yang dipisahkan menjadi dua unit kerja yaitu Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) dan Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD).

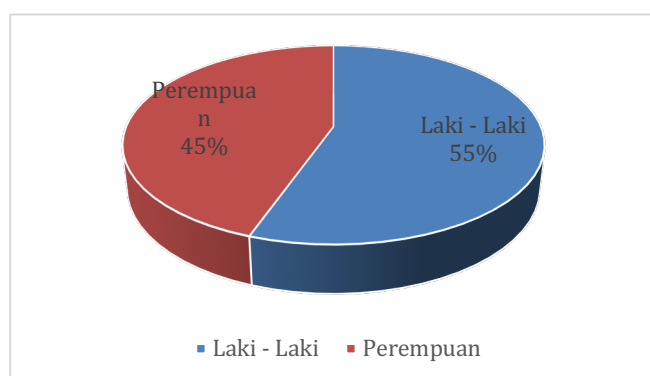
#### ➤ Identitas Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang

1. Nama : Bapenda Kabupaten Subang
2. Alamat : Jalan Letnan Jendral S. Parman No.3, Soklat,  
Kecamatan Subang, Kabupaten Subang
3. Telepon/Email : 0260 – 411104
4. Kepala Badan : Drs. Dadang Darmawan
5. Berdiri sejak : Tahun 2018

### 2. Deskripsi responden

Pada bab IV ini peneliti menguraikan dan menganalisa data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden sebagai sumber data primer. Adapun data lain diperoleh melalui pengamatan dan observasi bab studi pustaka yang digunakan peneliti sebagai data sekunder atau penunjang guna melengkapi dan memperluas data utama. Dari data yang telah diperoleh tersebut dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang.

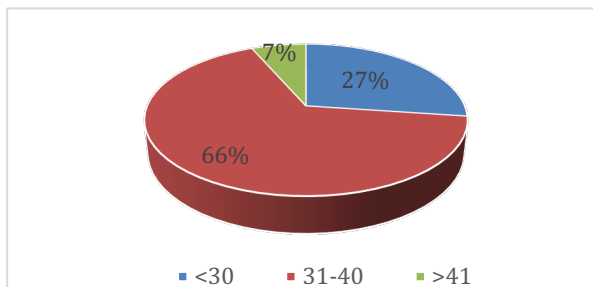
#### ➤ Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin





Dalam grafik diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki - laki sebanyak 51 orang dengan presentase sebesar 55% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan yakni berjumlah sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 45%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki - laki memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

#### ➤ **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**



Dalam grafik dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak adalah yang responden yang berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun yakni sebanyak 61 responden dengan presentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia antara 31-40 tahun dianggap sangat banyak memiliki pengalaman dan sudah memiliki kematangan skill yang cukup.

### **3. Pengujian instrumental**

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel Iklim Organisasi sebagai variabel bebas yang diberi symbol X, dan variabel Produktivitas sebagai variabel terikat yang diberi symbol Y. Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai instansi penelitian adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang dengan populasi sebanyak 92 responden. Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian, pada bagian ini akan disajikan uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

- Uji Validitas
- Uji Reabilitas
- Hasil Pengujian Hubungan (Asosiatif)
- Analisis Koefisien Determinasi

#### **Uji parsial T**



Pengujian t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai secara parsial untuk pengambilan keputusan hipotesis sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	34.393	4.920		6.990	.000
	Iklim Organisasi	.365	.108	.782	3.370	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,370 dan selanjutnya menentukan  $t_{tabel}$ . Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $n - 2$  yaitu  $92 - 2 = 90$  maka dapat diperoleh  $t_{tabel}$  1,726. Oleh karena itu  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah atau dengan kata lain variabel iklim organisasi (X) memberi pengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas pegawai (Y).

#### 4. Pembahasan

Dalam tahap pembahasan peneliti membahas tentang :

1. Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi
2. Analisis Rekapitulasi Skor Variabel Iklim Organisasi
3. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Pegawai
4. Analisis Rekapitulasi Skor Variabel Produktivitas Pegawai

Dalam pembahasan ke empat tersebut mengenai pertanyaan - pertanyaan, tentang bagaimana iklim organisasi di tempat penelitian tersebut.

### Kesimpulan

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan identifikasi masalah maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap penelitian berjudul "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Subang". Sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan Uji t yang menunjukkan bahwa diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,370 dan selanjutnya menentukan  $t_{tabel}$  lebih besar dari sebesar 1,726 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  oleh





- karena itu  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan hipotesis  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang diterima berdasarkan hipotesis sebelumnya.
2. Dari hasil penelitian memperhatikan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai dengan menggunakan pengujian analisis koefisien determinasi yang menentukan seberapa besar pengaruh iklim organisasi (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Subang yaitu sebesar 56,6%.
  3. Berdasarkan kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden, bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini didukung dari adanya beberapa ulasan negatif mengenai patuh tidaknya para pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Subang. Para responden dapat memilih beberapa pengisian kuesioner dengan jawaban sangat setuju, setuju, ragu - ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Iklim merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Diharapkan pegawai Badan Pendapatan Daerah memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengikuti peraturan - peraturan yang ada di Badan Pendapatan Daerah kabupaten Subang.
2. Kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan keterampilannya dan juga memperbaiki manajemen waktu, karena kedisiplinan merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitiannya yang sama dan menambahkan variabel lain untuk memperkuat penelitian.

## References

- Ansell, Chris & Alison Gash. 2007. "Collaborative Governance in Theory and Practic". *Journal of Public Administration Research and Theory*. P. 543-571.
- Badudu Zain, Kamus Umum Bahasa Indoensia, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), hlm. 1031
- Chandler, Ralph C., dan Plano, Jack C. (1988: 29). *The Public Administration Dictionary*. John Wiley & Sons.





- Effendy Marihot Tua, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grasindo.
- Fakhry dan Tien. 2021. *Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan Operasionalisasi*. Yogyakarta: Budi Utama
- Harbani Pasolong, 2013, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Keban, Yeremias T, 2005, *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, dan Isu*,. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media
- Maksudidi, Beddy Iriawan 2018. *Dasar-dasar Administrasi Publik*. Ed.1.Cet.2 Depok: Rajawali Pers, 2018
- Marliani, Lina. (2018). Definisi Administrasi Dalam Berbagai Sudut Pandang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Negara*, 2
- Pius Abdillah & Danu Prasetya, Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, (Surabaya: Arloka, 2003), hlm. 256
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- W.J.S Poewadarmita, Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), hlm. 664 12 B
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Ridwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta