**PENGARUHI IKLIM ORGANISASI TERHADAP**

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. SURYA PRIMA TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

****

OLEH:

Janiah

218057202020815

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA PRIMA TANJUNG KABUPATEN TABALONG**

1. Nama Mahasiswa : Janiah

NIM : 218.057.20202.0815

Program Studi : Administrasi Bisnis

1. Disetujui oleh

Ketua Komisi Penguji : Dr. H Jauhar Arifin, Drs, MM (....................)

NIK. 005 057 022

Penguji 1 : Taufik Rahman, S.AB, M.AB (....................)

NIK. 005 057 030

Penguji 2 : Shinta Avriyanti, SE., M.AB (....................)

NIK. 005 057 058

Dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tanggal Strata satu (S-1) pada tanggal September 2022.

Mengetahui: Tabalong, September 2022

Ketua STIA Tabalong Ketua Prodi Administrasi Bisnis

Dr. H. JAUHAR ARIFIN, Drs, M.M. SHINTA AVRIYANTI, SE., M.AB

NIK. 005 057 022 NIK. 005 057 058

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Janiah

NIM : 218.057.20202.0815

Prodi : Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Pada CV. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akedemik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutif dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila tenyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabalong, September 2022

Janiah

NIM. 218057202020815

**UCAPAN TERIMAKASIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

Ketua STIA Tabalong Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M. sekaligus menjadi Dosen Penguji I penulis, Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B., Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong, sekaligus dosen penguji II. Bapak Taufik Rahman, S.AB., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing I penulis.

Rekan-rekan kerja penulis dan teman-teman terdekat yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dari penulisan skripsi ini.

Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu tercinta, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan do’a yang dipanjatkan.

Tabalong, September 2022

Janiah

NIM. 218057202020815

# ABSTRAK

**Janiah, NIM. 218057202020815,** Program Strata 1 Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022, Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, Pembimbing: Taufik Rahman, S.AB, M.AB.

Iklim organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi kurannya pengembangan diri dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui : 1) pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv.Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, 2) besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv.Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik kuesuner. Alat uji analisi kuantitatif mengunakan program *software* SPSS yang mencangkup uji validitas, uji reliabelitas, uji normalitas, regresi leniear sederhana digunakan untuk mementukan pengaruh variable X dan Y dan uji t digunakan pengujian hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa 1) ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kaupaten Tabalong. 2) Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang diuji.

**Kata Kunci: Iklim Organisasi, Produktivitas.**

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT dan segala puji hanya layak untuk Allah. Tuhan seru sekalian alam atas segala berkat, rahmat, taufik, serta hidayah Nya yang tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi Tujuan dari penyusunan Skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan gelar sarjana.

Penyusunan Skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa bantuan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itulah pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak terkait.

Semoga Allah SWT membalas dan selalu melimpahkan rahmat serta hidayahnya atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Dalam penyusunan Skripsi ini saya sangat menyadari bahwa masih banyaknya terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan, pengalaman serta kekhilafan yang penulis miliki selama penyusunan Skripsi ini.

Maka dari itu, dengan ikhlas saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan proposal ini di masa yang akan datang. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembangunan ilmu pendidikan serta bagi kita semua, Aamiin.

Tanjung, September 2022

Penulis

Janiah

NIM 218057202020815

**DAFTAR ISI**

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN ii

PERNYATAAN ORISINAL SKRIPSI iii

UCAPAN TERIMAKASIH iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI vii

DAFTAR GAMBAR vii

DAFTAR TABLE ix

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN 1

1. Latar Belakang 1
2. Rumusan Masalah 10
3. Tujuan Penelitian 10
4. Manfaat Penelitian 12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13

1. Penenlitian Terdahulu 13
2. Kerangka Teori 15
3. Kerangka Konseptual 25
4. Hipotesis 25

BAB III METODE PENELITIAN 26

1. Metode Penelitian 26
2. Lokai penelitian 26
3. Popolasi dan sampel 26
4. Devinisi oprasinal variable. 27
5. Jenis dan pengumpulan data 33
6. Teknis pengumpulan data 34
7. Teknik analisa data 35
8. Pengujian hepotisis 38

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 40

1. Sejarah Singkat Perusahaan 40
2. Gambaran umum rensponden 42
3. Karakteristik Responden 42
4. Analis SPSS 44
5. Pembahasan 55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 60

1. Kesimpulan 60
2. Saran 60

DAFTAR PUSTAKA 62

LAMPIRAN 64

**DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 25

Gambar 4.1 Grafik p-plot uji normalitas data 50

**DAFTAR TABEL**

Halaman

Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel 32

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin 42

Tabel 4.2 Responden Umur 43

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X) 44

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y) 46

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X) 47

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y) 48

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov 49

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 51

Tabel 4.9 Hasil Uji-T 53

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi 53

Tabel 4.11 Hasil Kekuatan Hubungan Koefisien 54

**DAFTAR LAMPIRAN**

Halaman

Lampiran 1. Data produktivitas

Lampiran 2. Dokumentasi ke Lapangan dan Foto Bersama

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Lampiran 4. Tabel Hasil Kuesioner

Lampiran 5. Tabel Hasil Analisis SPSS

Lampiran 6. Kartu Konsultasi Skripsi

Lampiran 7. Surat Keterangan Bebas Plagiasi

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian

Lampiran 9. SK Pembimbing Skripsi

**BAB I  
PENDAHULUAN**

A. Latar Belang Masalah

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya iklim organisasi dalam persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan-perusahaan diIndonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk mengahadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup dan pengembangan perusahaan, perusahaan harus melaksanakan berbagai aktivitas pengelolaan faktor produksi tersebut antara lain : produksi, pemasaran, pembelanjaan, personalia, pengembangan dan lainnya. Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi.

Segala aktivitas perusahaan saling berinteraksi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan, agar dapat bertahan maka koordinasi di dalam maupun di luar perusahaan harus dilaksanaakan dengan baik agar mengarah pada pencapaian tujuan.

Dengan persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun internasional maka perusahaan harus mampu melakukan perubahan - perubahan ke arah perbaikan, perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan globalisasi dalam dunia perdagangan. Perubahan ini juga mengacu pada perubahan atas keinginan pelanggan terhadap produk atau jasa yang dihasilkan, seperti bermutu lebih baik, harga relatif murah, simpel atau praktis. Dengan kondisi ini perusahaan - perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia untuk mengahadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan, salah satunya perusahaan tersebut adalah CV. Surya Prima Tanjung.

CV. Surya Prima Tanjung adalah perusahan dealer sepada motor merek Yamaha dan perusahaan ini berlokasi di Jl. A. Yani RT 4 Mabuun, Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Usaha bisnis jual beli kendaraan bermotor, saat ini dihadapkan pada persaingan yang sangat tajam, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Memunculkan persaingan bisnis yang sangat ketetat. Beberapa perusahaan lain juga meluncurkan inovasi-inovasi terbaru untuk tetap bisa bersaing dalam bisnis ini. Namun fenomena yang yang saya hadapi di lapangan untuk iklim organisasi sudah cukup bagus, namun untuk produktivitasnya masih turun naik, untuk semangat kerjanya sudah bagus namun untuk pelatihan kerja masih kurang, pelatihan kerja bagi karyawan lama atau edukasi untuk lebih meningkatkan kualitas kerja di CV. Surya Prima Tanjung Kab. Tabalong. Sehingga menimbulkan dampak kinerja serta produktivitas tidak akan berkembang bahkan menurun.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan organisasi melakukan pekerjaan mereka (Davis dan Newstrom, 1990: 21). Pendapat ini senada dengan Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010: 141) yang mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Sedangkan Harrison dan Shirom dalam Armstrong dan Tylor (2014: 123) mendefinisikan “organizational climate refersto ‘members’ perceptions of organizational features such as decision making, leadership and norms about work”. Artinya iklim organisasi merupakan persepsi anggota tentang fitur organisasi seperti pengambilan keputusan, kepemimpinan dan norma-norma dalam pekerjaan.

Pendapat lain diutarakan oleh Sergiovanni (1991: 218) yang khusus membahas organisasi sekolah mengatakan: “Climate is concerned the process and style of a school organizational life rather than its contens and substance”. Iklim berkaitan dengan proses dan gaya hidup organisasi sekolah, bukan isinya dan bukan pula substansinya. Bahkan Ivancevich dalam Armstrong dan Tylor (2014: 123) mendeskripsikan iklim organisasi sebagai “*A set of properties of the work environment, perceived directly or indirectly by the employees, that is assumed to be a major force in influencing employee behavior.*” Iklim organisasi sebagai satu set properti dari lingkungan kerja yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh karyawan, yang diasumsikan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

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 karyawan. 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 perusahaan dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan/organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Semakin kondusif iklim organisasi pada suatu organisasi publik, semakin meningkat produktivitas kerjanya.

Proses iklim organisasi berpengaruh pada Produktivitas organisasi. Iklim organisasi yang terjadi dan terbangun dengan baik yang ditandai dengan praktek produktivitas kerja dalam suatu organisasi publik, dapat menimbulkan efek administrasi dan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya produktivitas kerja. Perilaku yang tidak dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara optimal, mencerminkan rendahnya produktivitas kerja, kejadian seperti itu diduga sebagai akibat kurang baiknya iklim organisasi (organizational climate). Secara umum dipahami, iklim organisasi adalah suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi yang berlaku dalam organisasi. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasi kondusif.

Iklim tidak dapat dilihat dan disentuh, tapi iklim ada dan dapat dirasakan. Iklim dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang andal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan iklim yang baik dan menyenangkan. Sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dari pendapat para ahli di atas dapat disintesiskan bahwa iklim organisasi adalah suasana kerja atau kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka.

Selain iklim organisasi, produktivitas mempunyai peranan penting untuk meningkatkan tujuan suatu organisasi. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barangbarang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sutrisno (2009: 105) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.” Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Oleh karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktifitas kerja. Menurut Hasibuan (2010: 128) yang menyimpulkan “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran danmasukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang dan jasa.”

Produktivitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Efektivitas merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Efektivitas dapat juga diartikan kualitas output yang dihasilkan oleh sebuah organisasi baik itu barang atau jasa. Sedangkan efisiensi secara sederhana menghindari segala bentuk pemborosan. Efisiensi juga berkaitan dengan seberapa banyak sumber daya dan dana yang digunakan untuk mencapai tujuan atau dapat dikatakan seberapa banyak sumber daya yang digunakan (input) untuk menghasilkan output (barang atau jasa). Sebuah organisasi dikatakan efektif dan efisien jika organisasi tersebut dapat meningkatkan output dengan input yang kecil. Hal ini penting karena tujuan dari organisasi yang tidak terbatas sedangkan sumber daya (sarana prasarana dan manusia) dan dana yang diperlukan untuk menjalankan organisasi selalu terbatas sehingga efektivitas dan efisiensi wajib dicapai oleh setiap organisasi. Lebih lanjut lagi, Sutrisno (2009:105) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.”

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disintesiskan bahwa produktivitas adalah kekuatan dan kemampuan masing-masing pegawai dalam menghasil barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemudian, peningkatan produktivitas itu terletak pada dua faktor penting yaitu efisiensi dan kualitas dari masukan serta efektivitas dan kualitas dari keluaran yang dicapai.

Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain: kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Tetapi pengendali utama berada pada unsur manusia. Kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan utamanya bagi para karyawan sebagai pelayan publik. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia menduduki posisi penting. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut Saefullah Djaja (2002) adalah: “….menyangkut peningkatan pendidikan, pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi penuh”. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja karyawan kenyataannya dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi, kursus atau dalam bentuk yang lain.

Untuk dapat bersaing dalam dunia usaha jual motor beli tersebut, diperlukan sumber daya yang unggul. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling berharga, bagian yang integral dari satu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan paling penting dibanding faktor lainnya. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas, mustahil suatu perusahaan berhasil. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah - langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasional. Oleh kerna itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pedayagunaan sumber daya manusia tersebut.

Dewasa ini peranan sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu usaha, karena betapapun sempurnanya peralatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tetapi tanpa manusia yang bermoral baik, dinamis dan bersatu, maka mustahil perusahaan dapat bertahan hidup lama.

Selain itu hal yang perlu diperhitungkan pula adalah keadaan lingkungan dimana organisasi itu berada, baik yang sifatnya eksternal maupun internal. Lingkungan organisasi, khususnya lingkungan internal organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya masyarakat setempat. Artinya karyawan yang bekerja di dalam organisasi itu dibentuk dan beraktivitas dalam lingkup budaya setempat. Oleh karena itu, terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor iklim organisasi atau organization climate memegang peranan yang sangat penting.

Demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka organisasi sebaiknya mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Hal tersebut dikarenakan iklim kerja yang kondusif dapat memacu sumber daya manusia untuk bekerjasama dalam bekerja, saling menghargai, dan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja. Selain itu, organisasi dengan iklim organisasi yang baik dapat memberikan peluang kepada setiap tenaga kerja untuk berperilaku dengan baik, berkerja dengan baik, dan tentu saja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Arie Musbandi, Wahyudi, HM. Chiar. (2017) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif Yang dipublikasikan Jurnal Universitas Tanjung pura Pontianak, 2017. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran angket, analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan diKabupaten Sambas. Sedangkan penelitian terdahulu, oleh Lina Murlina. (2020) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing. Yang dipublikasikan jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Volume 6 Nomor 3, Bulan September Tahun 2019. Jenis penelitian ini adalah penulis menggunakan metode deskripsi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis angket dan data diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh non signifikan dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas dan beberapa referensi jurnal pada penelitian terdahulu. Maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan maslah diatas, maka dalam penelitian ini dirumuskan yaitu :

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong
2. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong

**C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

**D.** **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

1. Penulis mendukung teori Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya dan Sutrisno (2009:105) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.
2. Mendukung penelitian yang dilakukan oleh :
3. Silvia Sumantri, H. Achmad Murodi, Drs., MM, H. Refly Badar, Drs. M.Si (2019).Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh secara signifikan dari Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang.
4. Ayi Karyana (2012) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. Kesimpulan dari penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UPTK Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi penulis sebagain dorongan untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan serta sebagai latihan dalam menuangkan hasil pemikiran dan penelitian.
2. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahaan informasi agar lebih meningkatkan kemampuan dan motivasi untuk meningkatkan produktifitas.

c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai acuan atau referensi peneliti.

**BAB II  
TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam melihat pengaruh hubungan antra variabel indevenden dan variabel devenden yang memiliki kesamaan dalam penelitian yang kemudian dapat diajukan sebagai hipotesis.

1. Arie Musbandi, Wahyudi, HM. Chiar. (2017).

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif Yang dipublikasikan Jurnal Universitas Tanjungpura Pontianak, 2017. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh dari penyebaran angket, analisis data, dan pengujian hipotesis penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa iklim organisasi dan motivasi kerja pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan diKabupaten Sambas.

1. Lina Murlina. (2020)

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing. Yang dipublikasikan jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Volume 6 Nomor 3, Bulan September Tahun 2019. Jenis penelitian ini adalah penulis menggunakan metode deskripsif. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil analisis angket dan data diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh non signifikan dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

1. Masduki Asbari, Agus Purwanto,Priyono Budi Santoso (2020).

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. Yang dipublikasikan jurnal Produktivitas 7 (2020). Jenis penelitian yaitu menggunakan metode kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian korelasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan.

1. Silvia Sumantri, H. Achmad Murodi, Drs., MM, H. Refly Badar, Drs. M.Si (2019).

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang”. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol 9 No 1 (2019). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasi product momen dan dilanjutkan dengan pengujian regresi linier sederhana dalam SPSS (Statistical Product and Solution Service). Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaruh secara signifikan dari Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang.

1. Ayi Karyana (2012)

Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. Yang dipublikasikan Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 8, Nomor 1, Maret 2012. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode survei eksplanator. Kesimpulan dari penelitian ini adalah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja UPTK Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor.

1. **Kerangka Teori**
2. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu yang perlu diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana suasana di tempat mereka bekerja mereka.

Menurut Luthans dalam Simamora (2011:34) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi.

Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manuasia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2012:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi.

1. Faktor-Faktor Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994:477-478) dalam Wirawan (2012:123) menyatakan bahwa ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

1. Manajer/Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

1. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau juga menjadi negatif.

1. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

1. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor-faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi suatu iklim organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contoh; dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi yang berada dalam suatu tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Apa bila pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah/gaji dan nilai harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Dilain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan besar, dan hasilnya iklim menjadi lebih positif.

1. Indikarot Iklim Organisasi

Iklim organisasi sebagai pengukuran atas harapan karyawan tentang hal yang disukai dalam perusahaan. Menurut Wirawan (2012:71) menyatakan ada enam indikator yang diperlukan untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur (Structure)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

1. Standar-Standar (Standards)

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

1. Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan para karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi bertanggung jawab yang tinggi menunjukkan anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problem. Tanggung jawab rendah menunjukkan pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

1. Penghargaan (Recognition)

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.

1. Dukungan (Support)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para pegawai lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

1. Komitmen (Commitment)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaaan komitmen artinya karyawan berpartisipasi terhadap tujuan organisasi.

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartian sebagai hubungan anatara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sutrisno (2009:105) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Sedang menurut Cahyono, (2004:281). Menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan atau ratio antara output terhadap input, penggunaan ratio ini perlu memperhatikan : aspek karyawan (kualitas dan jumlahnya), aspek pimpinan kelompok (pengarah dan pembinaan), maupun aspek rumusan sasaran kerja yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya atau dalam hal teknologi.

Menurut Anoraga, (2009:52). Arti sebenarnya dari produktivitas kerja adalah menghasilkan lebih banyak, dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Menurut Simanjuntak, (2002:39). Produktivitas merupakan hubugan antara hasil karya maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu bandingan antara hasil keluaran dan masukan atau outpu: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Kemudian Sinungan, (2003:231). Menyatakan bahwa produktivitas mecakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebi baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sanagt di perlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017: 103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memeberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan seseuatu dengan benar-benar dan tepat, serta memperkecil atau meninggalkan kesalahankesalahan yang pernah dilakukan.

1. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dan produktivitas kerja karyawan.

1. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

1. Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno, (2009:104-105). Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secar efesien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapain tujuanyang sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

1. 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.

1. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. 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 karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

1. Mutu

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

1. 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 karyawan.

1. **Kerangka Konseptual**

Model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Struktur

kemampuan

Efesiensi

Mutu

Pengembangan Diri

Produktivitas Sutrisno (2009:104-105)

Standar

Meningkatkan Hasil

Tanggung Jawab

Semangat Kerja

Penghargaan

Iklim Organisasi Wirawan (2012:71)

Dukungan

Komitmen

Sumber : Diolah pada 2022

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka Konseptual di atas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong

H0: Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

**BAB III  
METODE PENELITIAN**

1. **Metode Penelitian**

Setiap karya ilmiah yang dibuat disesuaikan dengan metodologi penelitian. Seorang peneliti harus memahami metodologi penelitian yang merupakan seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah (cara) sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah-masalah tertentu.

Penelitian yang akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, yaitu semua informasi diwujudkan dalam bentuk angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, penampilan hasilnya dan analisisnya berdasarkan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi dilapangan.

1. **Lokasi Penelitian**

Penulis melakaukan penelitian yang berlokasi di Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. **Populasi dan Sampel**
2. Popolasi

Menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi ialah keseluruhan dari variable yang menyangkut masalah yang diteliti.Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan kontrak di Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. Sampel

Iklim organisasi Wirawan (2012:71)

Menurut Sugiyono (2013:23) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013:24). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2013:25) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya dengan jumlah 36 orang.

1. **Definisi Operasinal Variabel**

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan varibel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah adalah iklim organisasi, sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas.

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui pengaruh-pengaruh yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Iklim Organisasi (X)

Menurut Wirawan (2012:121) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi. Indikator iklim organisasi terdiri dari :

1. Struktur (Structure)

Struktur organisasi merefleksikan persaaan organissasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika nggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefenisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidka ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

1. Standar-Standar (Standards)

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar yang tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

1. Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab merefleksikan perasaan para karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi bertanggung jawab yang tinggi menunjukkan anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problem. Tanggung jawab rendah menunjukkan pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

1. Penghargaan (Recognition)

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.

1. Dukungan (Support)

Dukungan yang positif dari pimpinan dan para pegawai lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu, serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

1. Komitmen (Commitment)

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaaan komitmen artinya pegawai berpartisipasi terhadap tujuan organisasi.

1. Produktivitas (Y)

Sutrisno (2009:105) menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator dari produktivitas terdiri dari :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

1. 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.

1. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. 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 karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

1. Mutu

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

1. 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 karyawan.

Tabel 1. Definisi oprasional dan variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Definisi | Indikator | Deskriptor |
| Iklim Organisasi (X) Wirawan (2016: 121 | Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. | Struktur (Structure) | * Merefleksikan persaaan organissasi secara baik. * Mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. * Merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas atau wewenang mengambil keputusan. |
| Standar-Standar (Standards) | * Mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja. * Derajat kebanggan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. * Anggota berupanya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. |
| Tanggung Jawab (Responsibility) | * Merefleksikan perasaan para karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” * Tidak memerlukan keputusannya oleh anggota organisasi lainnya. * Anggota merasa didorong untuk memecahkan problem. |
| Penghargaan  (Recognition) | * Mengindikasikan bahwa anggota organisasi akan merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas pekerjaan secara baik. |
| Dukungan (Support) | * Dukungan yang positif dari pimpinan dan para pegawai lainnya akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. * Memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu. * Adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan. |
| Komitmen (Commitment) | * Merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi. * Derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. * Berpartisipasi terhadap tujuan organisasi. |
| Produktivitas (Y) Sutrisno (2009:105) | Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nila | Kemampuan | * Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. |
| Meningkatkan hasil yang dicapai | * Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. * Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing–masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. |
| Semangat Kerja | * Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. |
| Pengembangan Diri | * Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. * Melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. * Harapan untuk menjadi lebih baik sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan |
| Mutu | * Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. * Memberikan hasil yang baik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri. |
| Efisiensi | * Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. * Masuk dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan. |

Sumber : Data diolah 2022

1. **Jenis dan pengumpulan data**
2. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden yang terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variebel penelitian. Dalam hal ini penelitian memperolehnya dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan CV. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan, jumlah karyawan, serta buku-buku ilmiah dan literature lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

1. Sumber Data

Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang bersifat objektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan penulis karena data ini sangat penting. Sumber data yang diperoleh dari bagian Sumber Daya Manusia pada CV. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.

1. **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner atau Angket

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan kepada responden penelitian yang tersusun secara sistematis berisikan pertanyaan tentang iklim organisasi terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan CV. Surya Prima Tanjung.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2013:107) penelitian yang menggunakan skala likert bertujuan untuk mengukur persetujuan atau ketidak setujuan terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek.

1. **Teknik Analisa Data**
2. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuisioner. Menurut Sugiyono (2013:151) pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir soal. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Cv. Surya Prima Tanjung.

Menurut Arikunto (2010:213) rumus yang digunakan untuk mengukur validitas :

=

Keterangan :

= besarnya koefisien product moment

n = jumlah objek yang diteliti

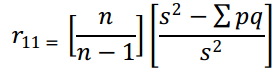
x = jumlah skor butir

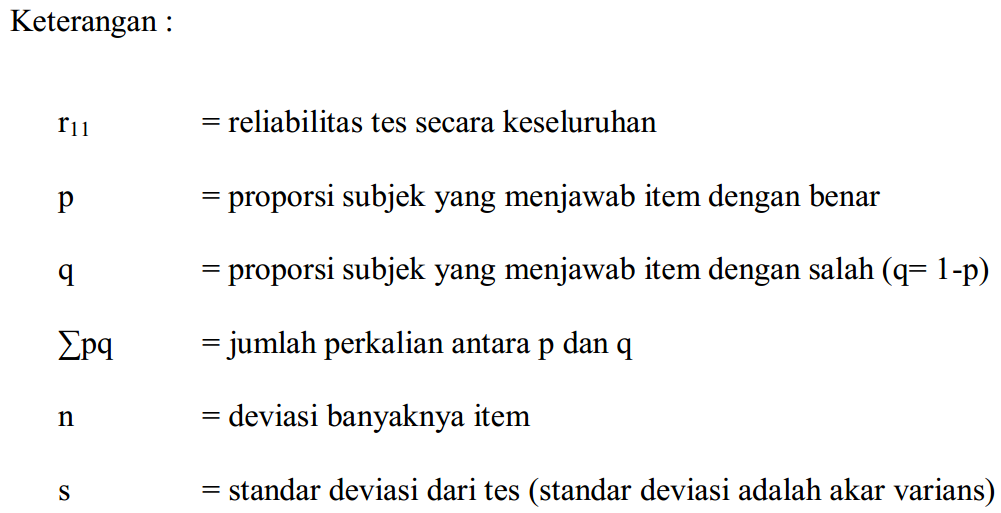
y = jumlah skor total

Selanjutnya Masrun dalam Sugiyono (2013:152) menjelaskan bahwa teknik korelasi untuk menentukan item dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

1. Uji Reliabititas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah :





Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan fasilitas aplikasi SPSS 25, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60

1. Uji Normalitas

Menururt Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam mode regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambian keputusannya adalah :

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regrsi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Regresi Sederhana

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel terikat (Y) Produktivitas dengan variabel bebas (X) Iklim Organisasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi sederhana, karena hanya menggunakan 2 variabel, yang terdiri dari variabel x dan variabel y. Menurut Sugiyono (2013:322) menyatakan bahwa analisis regresi sederhana akan dilakukan jika jumlah variabel minimal dua.

Berikut ini rumus yang digunakan dalam analisis regresi sederhana:

Y = a + b X + e

Dimana :

Y : Produktivitas / Variabel Terikat (Dependent)

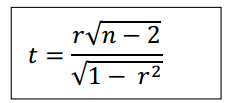
X : Iklim Organisasi / Variabel Bebas (Independent)

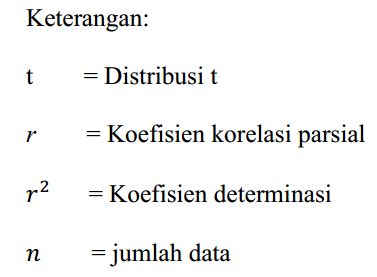
a : Bilangan Konstanta regresi

b : Angka koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas

e : Error Terms

1. **Pengujian Hipotesis**
2. Uji t

Menurut Ghozali (2013:167) pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Menurut Sugiyono (2013:250) rumus yang digunakan unutk uji T adalah :



Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha.

**BAB IV  
HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Sejarah Singkat Perusahaan**
2. Profil Perusahaan

PT. Surya Timur Sakti Jatim adalah perusahaan yang bergerak dibingang otomotif yang memasarkan / mendistribusikan sepeda motor yamaha ke berbagai wilayah di Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah dan Kalimantan Timur.

Agen tunggal pemegang merk (ATPM) Indonesia PT. Yamaha Indonesia Motor Manufaturim (PT.YIMM) dalam memasarkan produknya keberbagai daerah nusantara memerlukan perpanjangan tangan, maka disetiap area ditunjuk satu agen yamaha kemudian dealer kami disebut sebagai main dealer yamaha, tujuannya untuk memasarkan produk yamaha.

Di area Tanjung Kabupaten Tabalong telah ditunjuk CV. Surya Prima Tanjung sebagai main dealer untuk mendistribusikan produk Yamaha CV. Surya Prima Tanjung memiliki dealer-dealer diisetiap kecamatan, desa - desa yang secara terus menerus dibina dan dipantau perkembangannya baik dalam hal penjualan maupun aktivitas promosi guna meningkatkan *Brand Image* dan *Image* toko.

1. Visi dan misi
2. Visi

Menjadi perusahaan penyalur sepeda motor yamaha terbaik di indonesia.

1. Misi

Mengembangkan bisnis melalui produk – produk yamaha yang berkualitas asli Jepang, terdistribusi secara regional Indonesia Timur

1. Struktur Organisasi

Stuktur organisasi adalah sangat penting bagi kehidupan perusahaan, karena untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi harus melakukan dua hal yang menjadi anggotanya dan kemudian mengkoordinasikan apa yang telah dibagi tersebut. Demikian juga yang terjadi pada dealer “CV. Surya Prima Tanjung” yang membagi organisasinya sebagai berikut:

1. Shop Manager: bertanggung jawab terhadap kelangsungan bisnis sebuah dealer mencangkup disales, servis atau spare part.
2. Sales Counter: bertanggung jawab melaporkan kegiatan penjualan.
3. Kasir: bertanggung jawab dalam perhitungan transaksi penjualan.
4. Sales Admin: bertanggung jawab menangani pengecekan stok, proses pemasanan, memastikan kebenaran harga jual, dan lain-lain.
5. Finance: bertanggung jawab untuk membayar semua tagihan kepada pihak eksternal perusahaan.
6. Admin STNK: bertanggung jawab menangani proses pengajuan faktur untuk pembuantan STNK dan BPKB atas Unit kendaraan.
7. Salesman: bertanggung jawab untuk menjual produk dan mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara cermat.
8. Driver: bertanggung jawab untuk menjalankan tugas melayani pengiriman unit hingga mobilitas unit servis.
9. Korninator Sales: bertanggung jawab mengkoorninir tim penjualan agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
10. Office Boy: membantu setiap karyawan untuk mengirim atau mengambil dokumen antar devisi atau bagian, melayani permintaan fotocopy, membersihkan ruangan kantor.
11. **Gambaran Umum Responden**

Dalam penelitian ini yang dipilih sebagai objek penelitian oleh peneliti adalah karyawan kontrak.

Dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi kuesoner yangberisikan pertanyaan yang berkaitan dengan indikator iklim organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu responden juga diminta untuk mengisi data diri, yang nantinya dibutuhkan dalam penelitian.

1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| Perempuan | 15 | 41,6% |
| Laki – laki | 21 | 58,3% |
| Total | 36 | 100% |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 2 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 21 orang dengan

presentase sebesar 58,3% dan responden perempuan yaitu sebanyak 15 orang dengan presentasi sebesar 41,6%. Sebagian besar responden yang ada adalah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 58,3%.

1. Berdassarkan umur

Keragaman responden berdasarkan umur atau usia dapat ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Jumlah | Persentase |
| 20-30 | 27 | 75% |
| 31-40 | 9 | 25% |
| Total | 36 | 100% |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20 – 30 tahun sebanyak 27 orang dengan presenatase sebesar 75%, responden yang berumur antara 31 - 40 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar 25%. Berdasarkan karakteristik umur responden sebagian besar responden berumur antara 20 – 30 tahun yaitu sebesar 75%.

1. **Analisis SPSS**
2. Pengujian Instrumen
3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 26 untuk megetahui apakah data yang telah didapat melalui kuisioner memiliki data yang valid. Kriteria penentuan data valid ditentukan saat rhitung > rtabel dengan nilai positif dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid. Apabila rhitung < rtabel dan taraf signifikasi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel.

1. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap 36 responden. Uji validitas untuk instrumen variabel Iklim Organisasi (X) menggunakan rtabel sebesar 0,329 dengan df = n-k yaitu 36-2 = 34 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Iklim Organisasi (X) disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r table (5%)** | **Kondisi** | **Sig** | **Kesimpulan** |
| Iklim Organisasi  (X) | X1.1 | 0,613 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,026<0,05 | Valid |
| X1.2 | 0,666 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,003<0,05 | Valid |
| X1.3 | 0,654 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.4 | 0,533 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,001<0,05 | Valid |
| X1.5 | 0,773 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.6 | 0,707 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.7 | 0,578 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,008<0,05 | Valid |
| X1.8 | 0,679 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.9 | 0,668 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.10 | 0,731 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.11 | 0,654 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.12 | 0,576 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.13 | 0,789 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.14 | 0,656 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.15 | 0,640 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| X1.16 | 0,634 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |

**Sumber : Data diolah, 2022**

Pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Iklim Organisasi (X) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

1. Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap 36 responden. Uji validitas untuk instrumen variabel Produktivitas (Y) menggunakan rtabel sebesar 0,329 dengan df = n-2 yaitu 36-2 = 34 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Produktivitas (Y) disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r table (5%)** | **Kondisi** | **Sig** | **Kesimpulan** |
| Produktivitas  (Y) | Y1.1 | 0,683 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.2 | 0,669 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.3 | 0,765 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.4 | 0,702 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.5 | 0,581 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.6 | 0,685 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.7 | 0,627 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.8 | 0,837 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.9 | 0,829 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.10 | 0,785 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| Y1.11 | 0,837 | 0,329 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |

**Sumber : Data diolah, 2022**

Pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Produktivitas (Y) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha* dengan bantuan SPSS 26, kemudian hasil alpha hitung diinterprestasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat alpha hitung > 0,60 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

1. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

Adapun hasil dari *output* SPSS untuk variabel Iklim Organisasi (X)adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Iklim Organisasi (X) | 0,911 | 16 | Reliabel |

**Sumber: Data diolah, 2022.**

Pada kolom *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,911 untuk variabel Iklim Organisasi (X)yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,911 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Iklim Organisasi (X) reliabel.

1. Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Adapun hasil dari *output* SPSS untuk variabel Produktivitas (Y)adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Produktivitas (Y) | 0,910 | 11 | Reliabel |

**Sumber: Data diolah, 2022.**

Pada kolom *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,910 untuk variabel Produktivitas (Y)yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,910 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Produktivitas (Y) reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pda tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** | | |
|  | | ***Unstandardized Residual*** |
| **N** | | 36 |
| *Normal Parametersa,b* | *Mean* | .0000000 |
| *Std. Deviation* | 2.34697970 |
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | .131 |
| *Positive* | .117 |
| *Negative* | -.131 |
| *Test Statistic* | | .131 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)* | | .121c |
| *a. Test distribution is Normal.* | | |
| *b. Calculated from data.* | | |
| *c. Lilliefors Significance Correction.* | | |

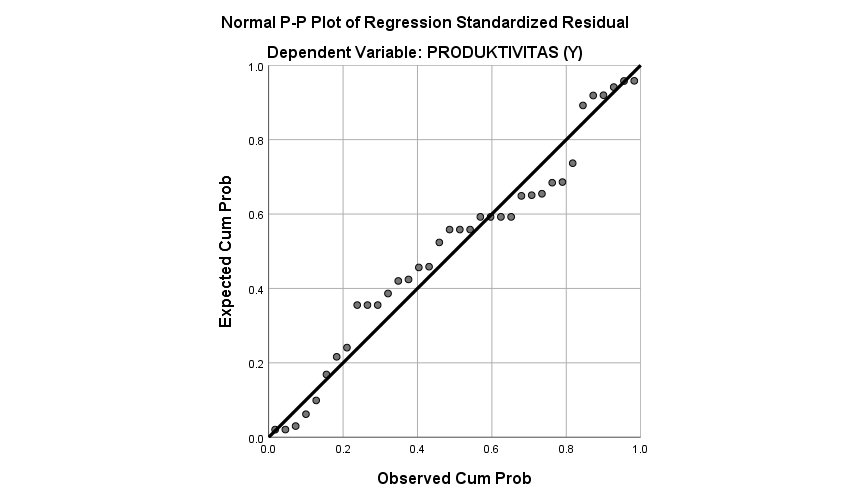
**Sumber : Data diolah, 2022**

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,121 lebih besar dari 0,05 (0,121 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

1. Uji Normalitas dengan analisis grafik *p-plot*

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *p-plot* yaitu dengan ketentuan apabila titik titik terlihat mendekati garis diagonal maka distribusi data dianggap normal. Berikut hasil uji analisis grafik *p-plot* :

Gambar 4.1 Grafik *P-Plot* Uji Normalitas Data



**Sumber: Data diolah, 2022**

Dapat dilihat pada Gambar 4.1 bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif Iklim Organisasi terhadap Produktivitas dan memprediksi nilai dari Produktivitas apabila nilai Iklim Organisasi mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| *Model* | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| *B* | *Std. Error* | *Beta* |
| 1 | *(Constant)* | 6.640 | 4.373 |  | 1.518 | .138 |
| IKLIM ORGANISASI (X) | .598 | .062 | .857 | 9.688 | .000 |
| *a. Dependent Variable*: PRODUKTIVITAS (Y) | | | | | | |

**Sumber: Data diolah, 2022.**

Dari Tabel 4.8 diatas dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Y = a + bX

Keterangan :

X = Iklim Organisasi

Y = Produktivitas

dari *ouput* didapatkan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

Y = 6,640 + (0,598) X

Perubahan di atas merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Hasil persamaan diatas diketahui konstanta sebesar 6,640 yang menunjukkan bahwa jika variabel iklim organisasi bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 6,640%.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif yaitu sebesar 0,598, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas adalah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap produktivitas dengan pengaruh yang kuat.

1. Uji Hipotesis
2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan df = jumlah sampel (n) dikurangi jumlah variabel (k) yang digunakan. Nilai ttabel sebesar 1,691, untuk df = n-2, yaitu 36-2 = 34.

Tabel 4.9 Hasil Uji-t

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| *Model* | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| *B* | *Std. Error* | *Beta* |
| 1 | *(Constant)* | 6.640 | 4.373 |  | 1.518 | .138 |
| IKLIM ORGANISASI (X) | .598 | .062 | .857 | 9.688 | .000 |
| *a. Dependent Variable*: PRODUKTIVITAS (Y) | | | | | | |

**Sumber: Data diolah, 2022.**

Pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai thitung sebesar 9,688 lebih besar dari nilai ttabel 1,691 (9,688 > 1,691) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

1. Koefesien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X) terhadap Produktivitas (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summaryb*** | | | | |
| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .857a | .734 | .726 | 2.381 |
| a*. Predictors: (Constant)*, IKLIM ORGANISASI (X) | | | | |
| b. *Dependent Variable*: PRODUKTIVITAS (Y) | | | | |

**Sumber: Data diolah, 2022.**

Dari hasil Tabel 4.10 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,857. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,734 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726.

Nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan tabel klasifikasi koefisien korelasi menurut (Sarwono, 2009), sebagai berikut:

Tabel 4.11 Kekuatan Hubungan Koefisien

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Koefisien** | **Kekuatan Hubungan** |
| 0,00 | Tidak ada korelasi |
| 0,01 – 0,25 | Sangat lemah |
| 0,26 – 0,50 | Cukup |
| 0,51 – 0,75 | Kuat |
| 0,76 – 0,99 | Sangat kuat |
| > 100 | Kuat Sempurna |

**Sumber: Jonathan Sarwono (2009)**

Pada tabel 4.11 besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong adalah sebesar 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Iklim Organisasi (X) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel Produktivitas (Y). Besarnya pengaruh diambil dari nilai *Adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011).

1. **Pembahasan**

Secara umum, penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel penelitian ini sudah cukup baik. Hal ini dapat dinilai dari sebagian besar tanggapan kesetujuan responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian dan dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya prima tanjung kabupaten Tabalong.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikasi antara iklim organisasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Dimana hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arie Musbandi, Wahyudi, HM. Chiar. (2017), Masduki Asbari, Agus Purwanto,Priyono Budi Santoso (2020) , Silvia Sumantri, H. Achmad Murodi, Drs., MM, H. Refly Badar, Drs. M.Si (2019) dan Ayi Karyana (2012). Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lina Murlina. (2020). rendahnya produktivitas kerja pegawai yang terlihat dari masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, masih adanya ketidaksesuaian hasil kerja pegawai dengan pengajuan dari masyarakat dan kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik. Hal tersebut diduga disebabkan karena iklim organisasi yang belum dilaksanakan dengan maksimal. Berbeda dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari pengujian analisis SPSS versi 25 terdapat hasil perhitungan uji validitas pernyataan kuesioner pada variabel iklim organisasi (X) dan produktivitas (Y) yaitu nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kedua variabel X dan Y adalah valid.

Pada item pernyataan ke X1.13 dalam hasil uji validitas memiliki nilai tertinggi yaitu 0,789 mengenai indikator Dukungan tentang Menjalin Hubungan Antar Rekan Kerja. Faktanya membenarkan bahwa dalam sebuah organisasi atau perusahaan, perlu adanya hubungan yang baik antar rekan kerja agar mampu meningkatkan kinerja masing-masing. Sedangkan pada item pernyataan ke X1.12 memiliki nilai terendah yaitu 0,533 mengenai indikator Dukungan tentang Suasana Kantor Menyenangkan dan Saling Membantu. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang monoton atau pekerjaan yang sifatnya rutinitas tanpa variasi, itu membuat para karyawan mudah bosan dan kurang motivasi kerja.

Pada item pernyataan ke Y1.8 dalam hasil uji validitas memiliki nilai tertinggi yaitu 0,837 mengenai indikator Mutu tentang Meningkatkan Kualitas Kerja. Faktanya membenarkan bahwa meningkatkan kualitas kerja pada diri sendiri memang diperlukan agar pihak perusahaan dapat menjamin mutu yang dimiliki oleh karyawannya. Ketika kualitas kerja meningkat, biasanya akan ada pemberian upah atau tambahan bonus dari atasan. Sedangkan pada item pernyataan ke Y1.5 memiliki nilai terendah yaitu 0,581 mengenai indikator Pengembangan Diri tentang Meningkatkan Keterampilan Melalui Pelatihan atau Training. Hal ini dikarenakan masih banyak para karyawan yang kurang memiliki keterampilan dalam bekerja. Keterbatasan keterampilan ini membuat para karyawan ini sulit untuk berkembang diperusahaannya.

Pada hasil uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha* diperoleh hasil sebesar 0,911 untuk variabel Iklim Organisasi (X) yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,911 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Iklim Organisasi (X) reliabel. Sedangkan untuk variabel produktivitas (Y) diperoleh hasil 0,910 yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,910 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Produktivitas (Y) reliabel.

Pada hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnovuntuk variabel iklim organisasi (X) diperoleh nilai signifikansi 0,121 lebih besar dari 0,05 (0,121 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan variabel produktivitas (Y) menggunakan Uji Normalitas dengan analisis grafik p-plot dengan hasil titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

Pada hasil uji analisis regresi linear sederhana Hasil persamaan konstanta sebesar 6,640 yang menunjukkan bahwa jika variabel iklim organisasi bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan produktivitas sebesar 6,640%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif yaitu sebesar 0,598, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas adalah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel iklim organisasi terhadap produktivitas dengan pengaruh yang kuat.

Pada hasil uji hepotisis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 9,688 lebih besar dari nilai ttabel 1,691 (9,688 > 1,691) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong, karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima

Pada hasil uji Koefesien Determinasi diperoleh besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,857. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,734 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,726. Nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan tabel klasifikasi koefisien korelasi menurut (Sarwono, 2009), besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pada CV Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong adalah sebesar 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Iklim Organisasi (X) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel Produktivitas (Y). Besarnya pengaruh diambil dari nilai Adjusted R Square karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011).

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pada Cv. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong adalah sebesar 72,6%, sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.
3. **Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka saran dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pada variabel iklim organisasi indikator tertinggi yaitu dukungan tentang menjalin hubungan antar rekan kerja untuk tetap dipertahankan lagi agar mampu meningkatkan kerja karyawan. Selanjutnya indikator yang terendah yaitu dukungan tentang suasana kantor menyenangkan dan saling membantu maka CV. Surya Prima Tanjung disarankan dapat memberikan dukungan dan arahan yang jelas, menciptakan *community minded* ditempat kerja dan memberikan kebebasan berpendapat pada karyawan.
2. Pada variabel produktivitas indikator tertinggi yaitu mutu tentang meningkatkan kualitas kerja untuk tetap dipertahankan agar dapat menjamin mutu yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya indikator terendah yaitu pengembangan diri tentang meningkatkan keterampilan melalui pelatihan atau training, maka CV. Surya Prima Tanjung Kabupaten Tabalong disarankan memberikan pembelajaran yang lebih luas tidak hanya untuk karyawan baru tetapi untuk karyawan lama dan tanpa harus berkaitan dengan keterampilan kerja , agar lebih menguasai banyak skill.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi penelitian dengan mengambil judul ini tetapi dalam variabel yang berbeda.

# DAFTAR PUSTAKA

Achmad, T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pekanbaru, Riau: PT. Zanafa Publishing.

Akdon. (2011). *Strategi Manajemen.* Bandung: Alfabeta.

Ali, F. (2005). *Teori dan Konsep Administrasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, & Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Cahayani, A. (2003). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: PT. Grasindo.

Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat, 1th Edition.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Davis, & Newstorm. (1981). *Human behaviour at work: Organinizational behaviour.* New York: John W.

Davis, Keith, & Newstorm. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi, 7th Edition Jilid 1.* Jakarta: Erlangga.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Harbani, P. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta.

Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

James, & Sells. (1981). *Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical.* Jakarta: Grasindo.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Koppelman. (1986). *Managing productivity in organization: A practical, people-oriented.* Singapore: McGraw-Hill International Editions.

Mangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Z. (2015). *Manajemen Pemerintahan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Yrama Widya.

Pamudji. (1986). *Ekologi Administrasi Negara.* Jakarta: Bina Aksara.

Robbins, P. S. (2014). *Perilaku Organisasi, 12 Editions.* Jakarta: Salemba Empat.

Serdamayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Bandung: Mandor Maju.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Singarimbun, & Effendi. (1995). *Metode kajian survai.* Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.

Sinungan, M. (2018). *Produktivitas Apa dan Bagaimana.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siregar, S. (2015). *Statistik Parentik Untuk Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Suradinata. (1996). *Manajemen sumber daya manusia.* Bandung: Ramadan.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Kencana.

Terry. (2006). *Prinsip-prinsip manajemen. Alih Bahasa Winardi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Wahyudi. (2015). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wirawan. (2004). *Budaya dan iklim organisasi: Teori, aplikasi dan kajian.* Jakarta: Salemba Empat.

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1. Data produktivitas**

Sumber : Data Primer

**Lampiran 2.** **Dokumentasi ke Lapangan dan Foto Bersama**

**Lampiran 3. Strukur Organisasi Cv. Surya Prima Tanjung**

Hindra

Shop Manager

Hardi

Sales Counter

Ayu anisa sari

Sales Counter

Novi cristiana

kasir

Dewi

Admin STNK

Erni Yulinda

Finance

Lika solviani

Sales Admin

Andik Sutrisno

Kordinator sales

Fadli

Driver

Anggota

Salesman

Taufik

Office Boy