



Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bandung

Rasino¹, M Yusuf Alhadhaq², Nia Sumiati³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung, Indonesia

Email: rasino@stiabandung.ac.id¹, myusuf.alhadhaq@stiabandung.ac.id²,
nia.sumiati@stiabandung.ac.id³

ARTICLE HISTORY

Received [25 Mei 2023]

Revised [22 Oktober 2023]

Accepted [15 November 2023]

KEYWORDS

Organizational Climate, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji tentang pengaruh secara simultan dan parsial iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi yang dikaji meliputi dimensi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumberdaya manusia serta imbalan dan sanksi. Sampel adalah staff pegawai yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 128 orang yang tersebar pada 8 bagian. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung. Pengaruh secara simultan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 54,3 %.

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the simultaneous and partial influence of organizational climate on employee work productivity. The organizational climate studied includes the dimensions of structure, communication flow, responsibility, respect for human resources as well as rewards and sanctions. The sample is employee staff who are registered as Civil Servants totaling 128 people spread across 8 sections. The data collection instrument used was a questionnaire using a Likert scale. The data obtained were analyzed using simple linear regression analysis. The results of the study stated that there was an influence of organizational climate on the work productivity of employees at the Regional Secretariat of the City of Bandung. The simultaneous influence of organizational climate on employee work productivity is 54.3%.

PENDAHULUAN

Rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji (Wahyuningsih, S. 2019). Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi (Mukhtar, A., & Asmawiyah. 2020). 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 (Suryani et al. 2020).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja pegawai kenyataannya dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya melalui kegiatan pendidikan dan latihan (diklat), melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, kursus atau dalam bentuk yang lain. 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 (Asbari et al., 2020). Artinya pegawai yang bekerja di dalam organisasi itu dibentuk dan beraktivitas dalam lingkup budaya setempat. Oleh karena itu, terkait dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai, faktor iklim organisasi atau organization climate memegang peranan yang sangat penting (Khairuddin, 2022).

Sekretariat Daerah Kota Bandung yang merupakan organisasi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor: 17 tahun 2000 merupakan unsur staf pemerintah kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana, serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah kota. Selain itu Sekretariat Daerah Kota mempunyai fungsi: (1) Mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah Kota; (2) Menyelenggarakan administrasi pemerintahan; (3) Mengelola sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan sarana Pemerintah Daerah Kota; (4) Melaksanakan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bila diperhatikan keadaan tingkat pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung cukup memadai. Memadai dalam pengertian tingkat pendidikan dari 128 pegawai 72 pegawai (56,25%)

berpendidikan SLTA, sementara SD 2 pegawai (1,56%), SMP 1 pegawai (0,78%), Sarjana Muda 7 pegawai (5,47%), Diploma 6 pegawai (4,69%) Sarjana 38 pegawai (29,69%), dan Pascasarjana S2 2 pegawai (1,56%). (Sumber: Bagian kepegawaian Setda Kota Bandung 2022). Tingkat pendidikan yang memadai tersebut seyogyanya harus dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi, tetapi kenyataannya bukan merupakan faktor penentu masih ada juga faktor-faktor lain seperti iklim organisasi yang berlaku dalam organisasi Sekretariat Daerah Bandung.

Menurut Madjidu et al. (2022) Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari suasana kerja atau iklim yang ada dalam organisasi. Suasana kerja yang memungkinkan meningkatnya produktivitas kerja pegawai seperti pemahaman pegawai terhadap deskripsi tugas (*job description*) sesuai posisi dimana pegawai itu ditempatkan, tugas-tugas seperti apa yang harus dilakukannya, kepada siapa pegawai itu melapor atas hasil yang dikerjakannya, atau bila menemukan masalah dari pekerjaannya kepada siapa ia memperoleh solusinya, bagaimana mekanisme koordinasi secara formal yang harus dipedomani, demikian pula dengan pola interaksi yang harus diikuti pegawai dalam organisasi, dan seterusnya (Mahawati et al., 2021; Wau, 2022). Hal-hal yang dikemukakan tersebut saling terkait satu dengan lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa bila suasana kerja dalam organisasi tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya diduga karena faktor iklim organisasi.

Dari uraian tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Bandung, dan 2) Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas pegawai di sekretariat daerah Bandung.

LANDASAN TEORI

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi (Asbari et al., 2020). Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Menurut Purnamasari (2022) Produktivitas kerja pegawai sangat terkait dengan struktur yang ada yakni mengenai pembagian kerja sesuai bagian yang ada, tanggungjawab pegawai terhadap tugasnya baik secara pribadi, kelompok, maupun secara organisatoris; komunikasi yang diciptakan oleh atasan terhadap bawahannya; penghargaan terhadap sumber daya manusia; imbalan dan sanksi yang diterapkan (Pitha et al., 2022). Dalam konteks itulah maka pegawai negeri yang berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan (Pasal 3 UU Kepegawaian No. 43 Thn 1999).

Iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi/individu dalam organisasi. Hubungan antar /pribadi individu tersebut dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat menimbulkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Menurut Muhammad (2001: 82) iklim organisasi adalah: "Kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan". Dalam mengukur Iklim organisasi penulis mengacu pada dimensi-dimensi iklim organisasi yang dikemukakan oleh (Saputra et al., 2022). Dimensi Iklim organisasi menurut meliputi Litwin & Stringer (1968): (1) Structure; (2) Responsibility; (3) Warmth and Support; (4) Reward and Punishment; (5) Conflict; (6) Risk; (7) Organizational Identity and Group Loyalty; sedangkan menurut Housser (1977) dimensi iklim organisasi meliputi (1) Decision making practices; (2) Communication flow; (3) Motivational condition; (5) Human resources primary; (6) Lower level influence; (7) Technological readiness. Dimensi-dimensi iklim organisasi yang ditetapkan sebagai dimensi yang diukur diambil dari kedua pendapat kedua ahli tersebut disesuaikan dengan keadaan pada objek penelitian, sehingga dimensi-dimensi iklim organisasi meliputi: 1) struktur, 2) arus komunikasi, 3) tanggungjawab, 4) penghargaan sumber daya manusia, dan 5) imbalan dan sanksi. dimensi-dimensi tersebut dikembangkan menjadi 20 indikator yang tersebar dalam 20 item pernyataan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan (Aravik et al., 2021). Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal (Redjeki et al., 2021). Produktivitas kerja pegawai pada organisasi publik kenyataannya tidak dapat diukur secara material atau finansial, tetapi dapat dilihat pada penyelesaian



volume dan beban kerja yang ada, dan ketepatan waktu disamping kualitas pelayanan yang mereka diberikan. Selanjutnya sejauhmana tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai bidang kerja dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sehingga tujuan dapat dicapai.

Menurut Muslinar (2021) Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai 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 (Zuhdan, 2020). Tetapi pengendali utama berada pada unsur manusia. Kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan utamanya bagi para pegawai 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". Variabel produktivitas kerja terdiri dari dimensi efektivitas dan efisiensi yang mengacu pada pendapat Siagian (1999). Pengertian produktivitas kerja menurut Siagian (1999) "... harus menampakkan dua dimensi, yaitu dimensi efisiensi dan dimensi efektivitas. Efisiensi yaitu perbandingan yang positif antara hasil yang dicapai dengan masukan yang dipergunakan, artinya suatu tugas dikatakan efisien apabila hasil kerja yang diperoleh lebih besar dari pada pengorbanan yang diberikan dalam bentuk sumber daya insani (Azhari, 2019; Indriansah et al., 2019). Sedangkan efektif berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan tepat sasaran".

Uraian tersebut dipertegas oleh Sedarmayanti (2001) bahwa Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu efektifitas dan efisiensi. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Wahyudi, 2019). Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya mem-bandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dari pengertian tersebut produktivitas kerja pada penelitian adalah pendayagunaan sumber daya (manusia dan material, metode dan cara kerja, volume dan beban kerja, serta waktu yang digunakan secara efektif dan efisien (Setiawan, 2019).

METODE PENELITIAN

Objek penelitian adalah sekretariat daerah kota Bandung. Sedangkan subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil yang tersebar di delapan bagian di sekretariat daerah kota Bandung. Anggota populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri di Sekretariat Daerah Kota Bandung yang berjumlah 128 orang. Memperhatikan anggota populasi penelitian yang tidak terlalu besar tersebut, maka teknik yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Penentuan responden penelitian secara sensus ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2002: 61) bahwa: "Sensus atau sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Selanjutnya, penelitian ini adalah survei eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menjangring tanggapan para responden digunakan angket sebagai alat pengumpul data yang pokok dengan mengacu pada skala Likert. Analisis statistik yang digunakan adalah analysis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Keterangan	Responden	Presentase %
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	76	59.38%
2.	Perempuan	52	40.63%
Usia			
1.	< 25	2	1.56%
2.	25-35	67	52.34%
3.	36-45	50	39.06%
4.	> 45	9	7.03%

Tingkat Pendidikan			
1	SD	2	1,56%
2	SMP	1	0,78%
3	SMA	72	56,25%
4	D3	6	4,69%
5	S1	38	29,69%
6	S2	2	1,56%

Sumber: Olah data SPSS 2023

Karakteristik responden penelitian ini sebanyak 59,38% laki-laki, dan 40,63% perempuan. Sementara untuk usia pegawai tertinggi berada pada usian 25-35 tahun sebanyak 67 pegawai atau sebesar 52,34%. Bila diperhatikan keadaan tingkat pendidikan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung cukup memadai. Memadai dalam pengertian tingkat pendidikan dari 128 pegawai 72 pegawai (56,25%) berpendidikan SLTA, sementara SD 2 pegawai (1,56%), SMP 1 pegawai (0,78%), Sarjana Muda 7 pegawai (5,47%), Diploma 6 pegawai (4,69%) Sarjana 38 pegawai (29,69%), dan Pascasarjana S2 2 pegawai (1,56%)..

Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 2. Uji validitas variabel iklim organisasi dan produktivitas kerja

Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Iklim organisasi	p1	0,865	0,1460	Valid
	p2	0,436	0,1460	Valid
	p3	0,865	0,1460	Valid
	p4	0,436	0,1460	Valid
	p5	0,852	0,1460	Valid
	p6	0,852	0,1460	Valid
	p7	0,865	0,1460	Valid
	p8	0,679	0,1460	Valid
	p9	0,865	0,1460	Valid
	p10	0,852	0,1460	Valid
	p11	0,699	0,1460	Valid
	p12	0,867	0,1460	Valid
	P13	0,687	0,1460	Valid
	p14	0,514	0,1460	Valid
	p15	0,699	0,1460	Valid
	p16	0,867	0,1460	Valid
	p17	0,802	0,1460	Valid
	p18	0,612	0,1460	Valid
	p19	0,837	0,1460	Valid
	p20	0,568	0,1460	Valid
Produktivitas kerja	p21	0,746	0,1460	Valid
	p22	0,685	0,1460	Valid
	p23	0,698	0,1460	Valid
	p24	0,565	0,1460	Valid
	p25	0,746	0,1460	Valid
	p26	0,547	0,1460	Valid

Sumber: Olah data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, setiap item pada setiap variabel dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,1460). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan menggunakan software SPSS versi 27.

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha's	Keterangan
Iklim Organisasi	0,779	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,765	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 2022



Berdasarkan tabel diatas, dari 2 variabel yaitu iklim organisasi dan produktivitas kerja dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach-alpha's > 0,7.

Uji Normalitas

Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20129893
Most Extreme Differences	Absolute	,041
	Positive	,041
	Negative	-,031
Test Statistic		,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah , 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov test diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 > α (α = 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal (nilai residual berdistribusi normal).

Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen (iklim organisasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Hasil pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 27. Adapun formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + e$$

Tabel 5 Analisis Regresi

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.071	4.577		2.200	.003
	Iklim Organisasi	.092	.097	.146	2.948	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = 10.071 + 0,092X + \epsilon$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 10,071 artinya jika variabel Iklim organisasi bernilai nol maka variabel Produktivitas Kerja bernilai 10,071, dengan demikian dapat diketahui bahwa garis-garis regresi memotong sumbu Y pada titik 10,071

b1= 0,092 artinya jika variabel Iklim organisasi meningkat sebesar satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka variabel Produktivitas kerja meningkat sebesar 0,092 satuan.

Uji F (Simultan)**Tabel 6 model Summary
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Squar	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.543	.510	2.400

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi (X),

b. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan koefisien korelasi pada tabel diatas, terlihat bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh sebesar 54,3% terhadap produktivitas kerja dan sisanya sebesar 45,7% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 7 Hasil uji Model F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.120	1	92.560	16.063	.000 ^a
	Residual	155.580	126	5.762		
	Total	340.700	127			

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi (X)

b. Dependent Variable: produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, di dapat F hitung sebesar 16.063 probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model analisis regresi layak untuk dijadikan model penelitian.

Uji Hipotesis (Uji Statistik t)**Tabel 8 hasil uji statistik t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.071	4.577		2.200	.003
	Iklim organisasi	.092	.097	.146	2.948	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, terlihat bahwa tingkat sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan**Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi/individu dalam organisasi. Hubungan antar /pribadi individu tersebut dapat mempengaruhi perilakunya sehingga dapat menimbulkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian diatas serupa dengan fenomena yang terjadi dilapangan. Salah satu faktor yang mungkin berhubungan dan berpengaruh dengan produktivitas pegawai yaitu jumlah imbalan dan bonus yang diterima. Dari hasil observasi dan wawancara kepada pegawai di divisi HRD dapat diketahui jika penilaian kerja digunakan untuk mengontrol hasil kerja, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan maupun pegawai dan memudahkan perusahaan untuk memberikan bonus akhir tahun kepada pegawai yang memiliki skor atau penilaian kerja dengan hasil sangat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fakhry & Tien (2021) yang menyatakan bahwa "Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi"



KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat Kota Bandung. Iklim organisasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 54,3%. Salah satu faktor yang mungkin berhubungan dan berpengaruh dengan produktivitas pegawai yaitu jumlah imbalan dan bonus yang diterima. Adapun saran yang dapat peneliti uraikan yaitu Sekretariat Kota Bandung hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas pegawainya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian terkait iklim organisasi dan memasukan variabel lain dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan populasi dan jumlah subjek yang lebih banyak lagi. Pada penelitian selanjutnya juga diharapkan memiliki data yang lengkap tentang input dan output kerja pegawai. Input yang dimaksud adalah data real yang akan diproses sehingga nantinya terdapat output atau hasil sebagai pendukung untuk mengetahui produktivitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & reward, iklim organisasi, dan kompetensi terhadap produktivitas karya ilmiah dosen persaudaraan dosen republik indonesia (pdri) sumatera selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian* <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/1321>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas: Jurnal* <http://123.231.151.250/index.php/jp/article/view/1797>
- Azhari, M. (2019). HUBUNGAN ANTARA EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH DASAR *Pendas Mahakam: Jurnal Pendidikan Dan* <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/397>
- Djaja, Saefullah. 2002. Paradigma Reformasi Administrasi. Makalah disampaikan pada Kuliah Umum Mahasiswa Baru Program Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Fakhry dan Tien. 2021. Iklim Organisasi Era Digital, Konseptual dan perasionalisasi. Yogyakarta: Budi Utama.
- Housser DL, Pesorella PA, dan Wissler AL. 1977. A Consultant Manual: Survey Guided Development II. California: University Associated,
- Indriansah, A. N., Muharam, H., & ... (2019). HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. LYDIA SOLA GRACIA. *Jurnal Online Mahasiswa* <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1251>
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*. <http://penelitianmuda.com/index.php/SL/article/view/60>
- Litwin, G, and P. Stringer. 1968. Climate and Motivation; An Experimental Study. Dalam buku R. Taguiri and G. Litwin, edt. Organizational Climate: Exploration of Concept. Boston: Harvard University Press.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. ... (*Jurnal Ekonomi Dan* <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/598>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., & ... (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. repository.unai.edu. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Muhammad, Arni. 2001. Komunikasi Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara Sedarmayanti. 2000. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Bandung: Mandar Maju.
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2020). Motivasi Dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 378–387. Retrieved from <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- MUSLINAR, A. A. (2021). *KONTRIBUSI KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI MADRASAH ALIYAH* repository.iainpalopo.ac.id. [http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/5728/1/ANDI MUSLINAR.pdf](http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/5728/1/ANDI%20MUSLINAR.pdf)
- Pitha, C. M., Lengkong, V. P. K., & ... (2022). PENGARUH QUALITY OF WORKLIFE, MOTIVASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI HOTEL ASTON MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/38290>
- Purnamasari, D. (2022). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA CIHERANG KECAMATAN BANJARSARI KABUPATEN CIAMIS*. repository.unigal.ac.id. <http://repository.unigal.ac.id/handle/123456789/2249>
- Redjeki, S., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2021). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KUALITAS

- KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DENGAN In *EKOBISMAN* journal.univpancasila.ac.id.
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/download/2167/1206>
- Saputra, R. E., Kenedi, L. P., & Hertina, D. (2022). Pengaruh budaya kerja kaizen dan iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *AKUNTABEL*.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/10930>
- SETIAWAN, A. R. I. (2019). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Prdouktivitas Kerja Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Survei pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan* etd.repository.ugm.ac.id. <http://etd.reposito>
- Siagian, Sondang, P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82. Retrieved from <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Sugiyono. 2001. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.ry.ugm.ac.id/penelitian/detail/179066
- Wahyudi, I. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT *ETD Unsyiah*. http://103.107.101.35/index.php?p=show_detail&id=56879
- Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*. <https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/11>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60, 91–96.
- Zuhdan, M. (2020). *Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UIP JBT II Region Jawa Tengah dan DIY*. digilib.uns.ac.id.
<https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/82445/Iklim-Organisasi-Dalam-Meningkatkan-Produktivitas-Kerja-Pegawai-Pada-PT-PLN-Persero-UIP-JBT-II-Region-Jawa-Tengah-dan-DIY>