

ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIATAN DAERAH (SETDAKAB) KABUPATEN ACEH TAMIANG

¹Sri Kurniati Ritonga, ²Siti Ramlah, ³Ambiya, ⁴Dewi Rahmawati Tanjung, ⁵Susanto Manurung
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera
¹sri.kurniati@gmail.com, ²siti.ramlah@gmail.com, ³ambiya.mm@gmail.com, ⁴dewi.rahmawati@gmail.com, ⁵susanto.manurung@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study are: (1) To determine the behavior of the organizational climate on the work productivity of employees at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (2) To determine the influence of leadership on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (3) To determine the effect of job satisfaction on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (4) To determine the effect of organizational climate, leadership, and job satisfaction on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. This research was conducted at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. The total population is 238 people. The sample in this study uses probability sampling technique, then the number of samples is determined by the Lameshow formula with a population of 149 people. Data collection techniques used non-test methods, with questionnaire research instruments and library studies. Data analysis using SPSS with descriptive analysis and regression analysis. The research results obtained: (1) There is no positive and significant influence of organizational climate behavior on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (2) There is a positive and significant influence of leadership on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (3) There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee work productivity at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (4) There is an influence of organizational climate, leadership, and job satisfaction on the work productivity of employees at the Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; and (5) The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 23.7%, and the rest is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Organizational Climate, Leadership, Job Satisfaction, Productivity Work*

ABSTRAK : *Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui perilaku iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. (4) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang. Jumlah populasi yaitu 238 orang. Sampel pada penelitian menggunakan teknik probability sampling, maka jumlah sampel ditentukan dengan rumus Lameshow dengan jumlah populasi, yaitu 149 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode non tes, dengan instrumen penelitian angket dan studi perpustakaan. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian diperoleh (1) Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (2) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (3) Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap*

produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (4) Ada pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang; (5) Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 23.7%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada riset ini

Kata kunci: *Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja*

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, khususnya SDM, dalam hal ini adalah pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, suatu organisasi sebaiknya berupaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja peagwainya. SDM yang produktif harus dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerjanya. Hal ini akan terwujud apabila iklim organisasi dapat tercipta selaras dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, maka organisasi sebaiknya mengupayakan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Hal tersebut dikarenakan iklim kerja yang kondusif dapat memacu SDM 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 pegawai (Nurliana, 2019: 67-68).

Selain faktor iklim okrganisasi, faktor yang teridentifikasi mempengaruhi produktivitas adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi gerakan atau aktivitas orang lain. Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan dengan kompetensi yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakannya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek (Subardjono, 2017: 1-2).

Menurut Istiano (2011: 2) pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi

oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pelayanan pendidikan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan produktivitas birokrasi di Indonesia. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas suatu organisasi.

Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap SDM yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti halnya kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan menampilkan pribadi yang baik dalam organisasi, kinerja positif yang memuaskan organisasi dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi, serta memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya (Said et al., 2017: 2-3).

Berdasarkan hasil penelitian Said et al., (2017: 8) bahwa tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, Area Manado dikatakan kuat, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Sedangkan hasil penelitian (Muayyad, 2016: 96) menunjukkan kepuasan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai signifikansi di atas 0,05 dan nilai thitung < ttabel. Persamaan regresi yang didapatkan adalah $Y = 66,788 + 0,357X$. Besarnya pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II dapat dilihat dari besarnya nilai R Square yang diperoleh yakni sebesar 7,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

1.1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu sekolah, tetapi dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitian hanya mengkaji tentang iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai.

- a) Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh personal terhadap interaksinya dengan personal lainnya dan lingkungan kerjanya.
- b) Kepemimpinan adalah kegiatan pemimpin untuk mengarahkan dan memengaruhi anggota dalam berbagai aktivitas guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan organisasi yang ditetapkan.
- c) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian kerja atau pengalaman kerja seseorang.
- d) Produktivitas kerja adalah tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses pekerjaan yang dihasilkan

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang ?
- b) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang ?
- c) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang ?
- d) Bagaimana pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

- a) Pengaruh perilaku iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang.
- b) Pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang.
- c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang.
- d) Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Sugiyono (2018:81) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu. Cara yang digunakan adalah melalui metode asosiatif dan kausal. Lebih lanjut Mas Min (2016: 1) mendeskripsikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena sosial. Untuk melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator.

Adapun tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian sentral dalam penelitian kuantitatif, karena hal tersebut memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

2.2. Populasi Penelitian

Populasi berasal dari kata Bahasa Inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Namun dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Bungin (2013: 30) menjelaskan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari obyek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga obyek-obyek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jumlah populasi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (Setdakab) Kabupaten Aceh Tamiang adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Pegawai	Jumlah
1	Pegawai PNS	119
2	Pegawai Non PNS	119
Total		238

2.3. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Pengujian asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik.

a) Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik Normal Probability Plot

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti

Tabel 2 Hasil Analisis Multikolinieritas

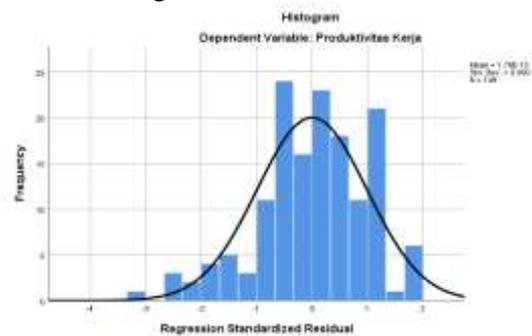
Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
(Constant)				
1				
	Iklim Organisasi	0.949	1.054	tidak terjadi multikolinieritas
	Kepemimpinan	0.901	1.110	tidak terjadi multikolinieritas
	Kepuasan Kerja	0.889	1.124	tidak terjadi multikolinieritas

Untuk mengukur nilai multikolinieritas maka dapat digunakan besaran tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF) jika menggunakan $\alpha/\text{tolerance} = 10\%$ atau 0,10 maka $VIF = 10$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut;

distribusi normal. Untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Dengan demikian grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Dari histogram juga dapat dilihat bahwa data pada model regresi ini terdistribusi normal.



Gambar 2 Histogram Normalitas

Dari gambar histogram di atas dapat dilihat bahwa grafik membentuk seperti gunung atau lonceng, sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak. Jika terjadi gejala multikolinieritas, maka model regresi akan bias.

- Variabel $X_1 = 1.054 < 10$ dengan nilai tolerance $0.949 = 94.9\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_1 tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel $X_2 = 1.110 < 10$ dengan nilai tolerance $0.901 = 90.1\% > 10\%$, maka dapat

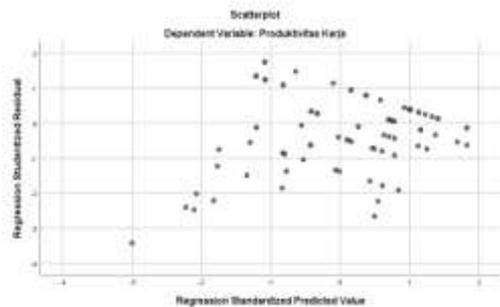
dikatakan bahwa antar variabel bebas X_2 tidak terjadi multikolinieritas.

- c. Variabel $X_3 = 1.124 < 10$ dengan nilai tolerance $0.889 = 88.9\% > 10\%$, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas X_3 tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa semua variabel bebas dalam model regresi ini memenuhi syarat multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.



Gambar 3 Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) artinya tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sehingga model regresi ini dapat dilanjutkan.

d) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu atau tersusun dalam rangkaian ruang. Menurut Purnomo (2016: 123) autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier adakorelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terjadi problem autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai Durbin-Watson DW

Ketentuan Nilai Durbin-Watson DW	Kesimpulan
$0 < DW < dl$	Ada Autokorelasi
$dl < DW < du$	Tanpa Kesimpulan
$Du < DW < 2$	Tidak Ada Autokorelasi
$2 < DW < (4-du)$	Tidak Ada Autokorelasi
$(4-du) < DW < (4-dl)$	Tidak Ada Autokorelasi
$(4-dl) < DW < 4$	Ada Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin Watson dapat dilihat melalui tabel 3 berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Uji Autokorelasi	dU	DW-Test	4-dU	Keterangan
Durbin Watson	1.773	2.173	2.227	Tidak ada autokorelasi

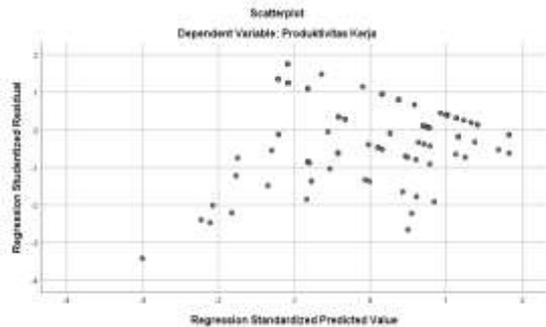
Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson. Dengan $n = 149$, dan $k = 3$ didapat nilai $dU = 1.773$, maka nilai $4-dU = 2.227$ dan dari hasil analisis diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.973. Maka dapat disimpulkan bahwa $2 < DW < (4-dU)$ yaitu, $2 <$

$2.173 < 2.227$, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada autokorelasi pada model regresi.

e) Uji Linieritas

Dari gambar scatterplot di bawah ini terlihat bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola tertentu sehingga dapat

disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena asumsi linieritas terpenuhi.



Gambar 4 Scatterplot Hasil Uji Linieritas

3. Pengujian Hipotesis Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri

terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hit} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hit} .

a) Pengaruh Variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingginya derajat satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan. Hasil uji analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 26.0: Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hit} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji T

	Model	t-hitung	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	10.358	0.000	Signifikan
	Iklim Organisasi	1.286	0.200	Tidak Signifikan
	Kepemimpinan	4.109	0.000	Signifikan
	Kepuasan Kerja	4.491	0.000	Signifikan

Dari tabel di atas diperoleh nilai:

Nilai $t_{hit} = 1.286$ lebih kecil dari $t_{tab} = 1.976$ ($1.286 < 1.976$), dengan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$ sehingga tolak H_a dan terima H_0 , yang artinya bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

b) Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 4.109$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.976$ ($4.109 > 1.976$), dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

c) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai $t_{hit} = 4.491$ lebih besar dari $t_{tab} = 1.976$ ($4.491 > 1.976$), dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga tolak H_0 dan terima H_a , yang artinya bahwa ada pengaruh positif dan

signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

d) Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji nilai F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hit} dengan tabel F: F_{tab} , jika $F_{hit} > F_{tab}$, (H_0 ditolak H_a diterima). Sebaliknya jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

Tabel 6 Hasil Uji T

	Model	F	Sig.
1	Regression	19.911	0.000 ^b
	Residual		
	Total		

Hasil pada tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa model persamaan ini memiliki nilai F tabel = 2.670, F hitung sebesar 19.911 ($19.911 > 2.670$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka tolak H_0 dan terima H_a , artinya secara simultan semua variabel bebas memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni ada pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang.

e) Pengujian Regresi Ganda

Kemudian dicari nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresinya:

Tabel 7 Hasil Pengujian Regresi Ganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	22.183	2.142
	Iklim Organisasi	0.055	0.043
	Kepemimpinan	0.184	0.045
	Kepuasan Kerja	0.213	0.047

Dari tabel di atas diperoleh nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22.183 + 0.055X_1 + 0.184X_2 + 0.213X_3$$

Artinya produktivitas kerja pegawai akan meningkat apabila iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja ditingkatkan. Dan sebaliknya produktivitas kerja pegawai akan menurun apabila semua variabel bebas tersebut dilemahkan. Jika semua variabel ditingkatkan menjadi nilai 10, maka besarnya produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang adalah:

$$Y = 22.183 + 0.055(10) + 0.184(10) + 0.213(10)$$

$$Y = 22.183 + 0.55 + 1.84 + 2.13$$

$$Y = 26.703$$

Maka produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang sebesar 26.703. Kemudian untuk melihat besarnya hubungan dan kontribusi variabel dilihat melalui nilai r dan R^2 :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R^2	0.277
R Square	0.292

Besarnya pengaruh (r) dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah $R = 0.292$ artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel terikatnya. Sementara nilai $\text{Adj. } R^2 = 0.277 \times 100 = 27.7\%$ berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 27.7%, dan sisanya (100% - 27.7), yakni 72.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Pembahasan

Dari hasil analisis data maka ditemukan beberapa hal yang menjadi bahasan khusus pada penelitian ini yaitu:

- Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, karena nilai $t_{\text{hit}} < t_{\text{tab}}$ (1.286 < 1.976).
- Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ (4.109 > 1.976).
- Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $t_{\text{hit}} > t_{\text{tab}}$ (4.491 > 1.976).
- Ada pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}$ (19.911 > 2.670).
- Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 27.7%, dan sisanya (100% - 27.7), yakni 72.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
- Dari penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain.

Penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya, diantaranya hasil penelitian Sukardiyono (2013) bahwa faktor bebas yaitu Iklim Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y). Serta faktor

bebas yaitu Iklim Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara bersama berpengaruh terhadap faktor terikat yaitu kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri (Y).

Hasil penelitian Marini et al., (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang kuat (0,788) berdasarkan uji korelasi terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dengan nilai koefisien 0,261 pada probabilitas 0.001. Kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIKes Wira Medika Bali dilihat dari nilai F hitung sebesar 381.125 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0.000.0 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.961 atau 96,1%. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 96,1% kinerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 3,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan motivasi kerja.

5. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah:

- Tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, karena nilai $t_{hit} < t_{tab}$ ($1.286 < 1.976$).
- Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $t_{hit} > t_{tab}$ ($4.109 > 1.976$).
- Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $t_{hit} > t_{tab}$ ($4.491 > 1.976$).
- Ada pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tamiang, dengan nilai $F_{hit} > F_{tab}$ ($19.911 > 2.670$).
- Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 27.7%, dan sisanya (100% - 27.7), yakni 72.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad S.Ruky. (2011). **Sistem Manajemen Kinerja**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2013). **Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Kencana Media Predana Group.
- Busro, M. (2018). **Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Darojat, T. A. (2015). **Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat**. Bandung: PT Refika Aditama.
- Elbadiansyah. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Malang: IRDH.
- Istiano. (2011). **Manajemen Pemerintahan Dalam Persektif Pelayanan Publik**. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Jajang, A., & Mahri, W. (2014). **"Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengaruhnya terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru"**. Kontigensi, 2(1), 39–54.
- Keating. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Grafindo.
- Lussier, R. (2012). **Human Relations in Organization Applications and Skill Building**. New York: McGraw-Hill Education.
- Marini, N. P., Sumada, I. M., (2017). **"Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wira Medika Bali"**. Public Inspirati, 10(2), 8–14.
- Muayyad, D. M. (2016). **"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II"**. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 9(1), 75–98.
- Nurliana, L. (2019). **"Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis"**. Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 6(3), 67–75.
- Pandojo. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: UGM Press.
- Pasolong, H. (2010). **Teori Administrasi Publik**. Bandung: Alfabeta.

- Purnomo, R. A. (2016). **Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS**. Ponorogo. CV. Wade Group.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). **"Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado"**. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 1–9. <https://doi.org/10.35797/jab.0.0.2017.17500>. %p.
- Salam, A. (2014). **Manajemen Insani dalam Bisnis**. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Schermerhorn, & R., J. (2012). **Exploring Management**, 3th ed. New Jersey: John Wily & Son, Inc.
- Siagian, S. P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2014). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi.
- Subardjono. (2017). **"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (Disdiknas) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur"**. *Jurnal Aktual*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.47232/aktual.v15i1.8>.
- Sugiyono. (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D**. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). **Administrasi Pendidikan**. Bandung: PT. Refika Aditia.
- Sukardiyono. (2013). **"Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Kediri"**. *Jurnal Otonomi*, 3(1), 1–13.
- Sutrisno. (2012). **Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi**. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Kencana Media Prenada Group.
- Tangkilisan. (2015). **Manajemen Publik**. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Terry, G. (1972). **Principles of Management**, Edisi ke-6, New Jersey: Homewood Illionis.
- Toha, M. (2007). **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toha, M. (2012). **Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Triatna Cepi. (2015). **Perilaku Organisasi dalam Pendidikan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Veithzal Rivai. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2001). **Kepemimpinan Kepala Sekolah**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widiarti, N. L. P. D., & Dewi, A. A. S. K. (2016). **"Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali"**. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6345–6372.