

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI KANTOR KEPALA DESA CIHARALANG KECAMATAN CIJEUNGJING
KABUPATEN CIAMIS**

Oleh:

Lina Nurliana

Email: linanurlianaciamis@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh

Jl. RE Martadinata Nomor 150 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Bagaimana iklim organisasi pada Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?.2). Bagaimanakah produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis? 3). Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskripsi. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan oleh penulis adalah sampling jenuh/sensus, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang dimana pengumpulan data dilakukan dengan pengisian angket dan wawancara kepada Kepala Desa. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan yang meliputi : observasi, wawancara, dan angket (kuesioner). Berdasarkan hasil analisis angket dan data diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh non signifikan dari iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Negara dapat diartikan sebagai organisasi tertinggi diantara satu kelompok masyarakat yang mempunyai cita-cita untuk bersatu, hidup dalam daerah tertentu dan mempunyai pemerintah yang berdaulat. Negara merupakan suatu wadah yang digunakan sebagai suatu sarana dalam mencapai cita-cita yang tinggi yang terkandung dalam tujuan negara. Dalam pencapaian tujuan negara, diperlukan adanya unsur aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya, baik sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat. Aparatur negara adalah unsur paling utama yang memegang peranan penting dalam mewujudkan tujuan negara melalui pelaksanaan dan penyelesaian program-program pemerintah. Aparatur negara merupakan alat kelengkapan negara, terutama meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan roda pemerintahan.

Aparatur negara memiliki fungsi yang utama yaitu menyelenggarakan pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjalankan fungsi tersebut, maka peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, suatu organisasi sebaiknya berupaya untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja peagwainya. Sumber Daya Manusia (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.

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 pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, penulis menemukan berbagai masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Masih adanya ketidaksesuaian hasil kerja pegawai dengan pengajuan dari masyarakat.
3. Kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik, seperti pegawai tidak saling memberi bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim organisasi pada Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimanakah produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis?

II. LANDASAN TEORITIS

2.1 Iklim Organisasi

Dalam suatu organisasi terdiri dari berbagai individu yang mempunyai karakteristik yang berbeda. Setiap manusia mempunyai perbedaan-perbedaan latar belakang etnis, kemampuan belajar, sikap, persepsi, dan tingkat aspirasi. Perbedaan-perbedaan yang dimiliki individu sebagai anggota organisasi dapat dipandang sebagai suatu kelemahan sekaligus menjadi kekuatan yang dapat menggerakkan perubahan organisasi apabila diarahkan dan dibina untuk pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

Perilaku individu dengan segala latar belakangnya yang berbeda dalam suatu organisasi, maka akan membentuk suatu iklim organisasi yang menjadi ciri dan suasana dalam organisasi tersebut. Dengan iklim organisasi yang kondusif maka dapat dipastikan kepuasan kerja ataupun tujuan lain yang ingin dicapai organisasi akan tercapai.

Davis dan Newstorm dalam Darodjat (2015: 3) mengatakan bahwa: "Iklim organisasi adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, Iklim Organisasi mengarahkan pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi".

Menurut Tiuguran dan Litwin dalam Wirawan (2016: 121) sebagai berikut: "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi".

2.2 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi. Dimensi iklim organisasi harus dikembangkan untuk mengembangkan kuesioner guna mengukur iklim organisasi.

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Dimensi iklim organisasi terdiri atas beragam jenis dan berbeda pada setiap organisasi.

Menurut Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2017 : 83) memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. Rasa Tanggung jawab
2. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan
3. Ganjaran atau reward
4. Rasa persaudaraan
5. Semangat tim

2.3 Faktor-faktor yang dapat Meningkatkan Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang menyenangkan pada suatu organisasi apabila para pegawai melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Pegawai sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan

pegawai juga menginginkan tanggungjawab dan kesempatan untuk berhasil. Pegawai ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai ingin merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Waluyo (2007: 92) bahwa lingkungan dalam organisasi ini telah lama dianggap mengadakan interaksi dengan ciri individu para pekerja dalam menentukan perilaku mereka.

Maka dari itu David dan Newstrom (2007: 24) memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yang menyenangkan diantaranya:

1. Kualitas Kepemimpinan
2. Kadar Kepercayaan
3. Komunikasi, ke atas dan ke bawah
4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat
5. Tanggungjawab
6. Imbalan yang adil
7. Tekanan pekerjaan yang nalar
8. Kesempatan
9. Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar
10. Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Sutermeister dalam Wahyudi (2015: 74) mengartikan produktivitas adalah sebagai berikut: "Ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdaya (bahan, teknologi, informasi, dan kinerja manusia)".

Aroef dalam Wahyudi (2015: 76) mengemukakan sebagai berikut: "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini".

Sinungan (2018: 17) yang menyatakan bahwa: "Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga kualitas yang tinggi".

2.5 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2004: 612) menyatakan pengukuran produktivitas kerja antara lain :

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

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 sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. 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.

3. 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.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif menurut pendapat Sugiyono (2012: 11) penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

Berdasarkan pernyataan diatas, metode penelitian deskriptif disini adalah metode yang dilakukan untuk menggambarkan suatu peristiwa/keadaan berdasarkan data dan fakta yang ada, yang sedang berlangsung pada saat mengadakan penelitian kemudian data tersebut dikelompokkan dan diolah yang selanjutnya dapat dihubungkan antara pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai untuk ditarik kesimpulan yang menggambarkan masalah yang terjadi.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel iklim organisasi (Variabel X) sebagai variabel bebas dan variabel produktivitas kerja pegawai (Variabel Y) sebagai variabel terikat. Adapun yang menjadi sub variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sub variabel bebas dalam penelitian ini yaitu dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringers dalam Muhammad (2017 : 83) yaitu:

1) Rasa tanggung jawab

Indikator :

- Pimpinan bertanggungjawab mengevaluasi setiap hasil pekerjaan pegawai.
- Pimpinan bertanggungjawab terhadap kebutuhan pegawai untuk menunjang

kemudahan dalam setiap pekerjaan.

2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan

Indikator :

- Pimpinan memberikan arahan tentang pekerjaan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
- Pimpinan memberikan arahan tentang pekerjaan yang sesuai dengan visi misi organisasi.

3) Ganjaran atau *reward*

Indikator :

- Pimpinan memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- Pimpinan memberikan penghargaan berupa materi kepada pegawai yang berprestasi.

4) Rasa persaudaraan

Indikator :

- Pimpinan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan.
- Terciptanya rasa kekeluargaan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan.

5) Semangat tim

Indikator :

- Pimpinan memberikan semangat terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan.
- Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Sub variabel terikat dalam penelitian ini yaitu pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora (2004: 612) yaitu:

1) Kuantitas kerja

Indikator :

- Pegawai mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.

- Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Kualitas kerja
Indikator :
- Pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
 - Pegawai teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
- 3) Ketepatan Waktu
Indikator :
- Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan praktis, efektif dan efisien.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis yang beralamat di Dusun Panyingkiran RT 26 RW 15 Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa lokasi penelitian tersebut merupakan tempat data yang diperlukan sehingga lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian.

Lamanya penelitian yang diperlukan oleh penulis kurang lebih 10 (sepuluh) bulan, terhitung mulai Bulan Oktober 2018 sampai dengan Bulan Juli 2019, dimulai dari tahap penjangkauan, pelaksanaan penelitian sampai dengan penyusunan jurnal.

3.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian meliputi populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis sebanyak 8 orang. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh atau sensus. Adapun

pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono (2012: 96) yaitu:

“Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Berdasarkan pengertian di atas, maka penulis mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

3.4 Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Dengan demikian data dalam penelitian ini yaitu data mengenai iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Cijeungjing Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil observasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, hasil penyebaran angket kepada seluruh pegawai dan wawancara kepada Kepala Desa. Sedangkan sumber data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang relevan dari judul penelitian seperti buku-buku, jurnal, struktur organisasi, Peraturan Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dan lain-lain yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara iklim organisasi (X) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y).
2. Analisis Koefisien Determinasi
Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

3. Uji T
Uji t digunakan mengetahui signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y, sekaligus untuk menguji hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Iklim Organisasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Menciptakan iklim organisasi yang dilaksanakan oleh setiap pegawai sangat penting dilakukan agar situasi dan kondisi di tempat kerja menjadi nyaman. Dan hal ini tentu akan berpengaruh juga pada setiap pekerjaan sehingga

dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Iklim organisasi merupakan suatu lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka didalam iklim terdapat rasa, baik senang, jenuh, dan lain-lain.

Oleh karena itu, Kepala Desa di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, terus mengupayakan menerapkan iklim organisasi untuk dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan di tempat pekerjaan. Berdasarkan penelitian, maka dapat disajikan hasil rekapitulasi dalam tabel berikut :

TABEL 1
REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL X
(IKLIM ORGANISASI)

No	Indikator	Skor	Kategori
1.	Pimpinan bertanggungjawab mengevaluasi setiap hasil pekerjaan pegawai.	23	Cukup
2.	Pimpinan bertanggungjawab terhadap kebutuhan pegawai untuk menunjang kemudahn dalam setiap pekerjaan.	27	Baik
3.	Pimpinan memberikan arahan tentang pekerjaan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP)	21	Cukup
4.	Pimpinan memberikan arahan tentang pekerjaan yang sesuai dengan visi misi organisasi.	21	Cukup
5.	Pimpinan memberikan penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.	19	Kurang Baik
6.	Pimpinan memberikan penghargaan berupa materi kepada pegawai yang berprestasi.	12	Tidak Baik
7.	Pimpinan dapat menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahan.	35	Sangat Baik
8.	Terciptanya rasa kekeluargaan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan.	35	Sangat Baik
9.	Pimpinan memberikan semangat terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada bawahan.	29	Baik
10.	Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	27	Baik

JUMLAH	249	Baik
RATA-RATA	24,9	

Dengan demikian iklim organisasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis skor rata-rata 24,90 yang jika dipersentasekan adalah 71,14% berada pada kategori baik. Artinya pelaksanaan iklim organisasi pada Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis telah dilakukan oleh Kepala Desa dan pegawai desa dengan baik sesuai dengan dimensi iklim organisasi yang diteliti menurut pendapat Litwin dan Stringer (2017:83).

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara dan pengisian angket terhadap responden mengenai iklim organisasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, maka dapat dijelaskan bahwa mengenai dimensi iklim organisasi menurut pendapat Litwin dan Stringer (2017:83) sudah diterapkan dengan baik.

Kemudian berdasarkan hasil observasi mengenai iklim organisasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis diperoleh penjelasan secara keseluruhan bahwa belum sepenuhnya iklim organisasi diterapkan dengan baik, hal ini terlihat dari pimpinan belum memberikan pujian

terhadap pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.2 Produktivitas Kerja di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Pada hakikatnya tujuan dari sebuah organisasi dapat berjalan dan berhasil dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang terlaksananya kegiatan, demikian halnya dengan Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis untuk melaksanakan kegiatan pemerintahannya perlu memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas kerja pegawai yang tinggi sehingga hasil kerja yang dicapai dapat sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Oleh karena itu, para pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis terus meningkatkan produktivitas kerjanya guna mencapai kualitas kerja yang maksimal. Berdasarkan penelitian, maka dapat disajikan hasil rekapitulasi dalam tabel berikut :

TABEL 2
REKAPITULASI HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL Y
(PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI)

No	Indikator	Skor	Kategori
1.	Pegawai mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik.	15	Rendah
2.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan sebelumnya.	17	Rendah
3.	Pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).	18	Rendah
4.	Pegawai teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.	18	Rendah
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.	21	Cukup

6.	Pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan praktis, efektif, dan efisien.	21	Cukup
JUMLAH		110	Cukup
RATA-RATA		18,33	

Dengan demikian hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis diperoleh skor rata-rata sebesar 18,33 yang jika dipersentasekan diperoleh hasil 52,37% berada pada kategori cukup baik.

Selanjutnya dengan melihat keseluruhan jawaban dari hasil wawancara terhadap responden mengenai produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, maka dapat dijelaskan bahwa pengukuran produktivitas menurut Simamora (2004: 612) sudah diterapkan dengan baik.

Kemudian berdasarkan hasil observasi mengenai produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, hal ini terlihat dari beberapa indikator produktivitas kerja yang belum sepenuhnya dijalankan dengan optimal seperti, pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik dan pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan.

4.3 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis

Dari perhitungan korelasi tersebut diperoleh nilai korelasi product moment sebesar 0,46. Selanjutnya untuk mengetahui interpretasi seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dapat digunakan pedoman dari pendapat (Sugiyono, 2011 : 231) termasuk dalam kategori sedang. Jadi terdapat hubungan yang sedang antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis.

Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh iklim organisasi sebesar 21,16%, artinya 21,16% produktivitas kerja dipengaruhi oleh iklim

organisasi dan sisanya 78,84% adalah adanya beberapa indikator yang masih belum maksimal dilaksanakan. Maka apabila diinterpretasikan pada pedoman dari pendapat (Rahmat, 2009 : 90) menunjukkan tingkat pengaruhnya cukup berarti.

Adapun kaitan antara suatu keadaan iklim organisasi dengan produktivitas kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2016: 123) adalah sebagai berikut:

Iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Misalnya, persepsi negatif karyawan terhadap kepemimpinan, sistem manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, mempengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan hal di atas, penulis mencoba menganalisis bahwa dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi para pegawai.

V. KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis uraikan mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil angket dengan rata-rata skor sebesar 24,90 dan apabila dipersentasekan sebesar 71,14% berada pada kategori baik. Artinya Iklim organisasi yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis sudah baik. Namun masih ada beberapa indikator yang

- pelaksanaannya masih belum optimal. Mengingat berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa indikator yang masih perlu ditingkatkan, seperti pemberian penghargaan berupa pujian kepada pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dan pemberian penghargaan berupa materi seperti sejumlah uang atau barang kepada pegawai.
2. Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan dengan cukup baik berdasarkan hasil angket dikategorikan sedang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 18,33 dan berada pada kategori sedang, yang apabila dipersentasekan diperoleh hasil sebesar 52,37% berada pada kategori cukup baik. Artinya produktivitas kerja yang dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis telah dilaksanakan cukup baik. Namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya masih kurang optimal. Mengingat masih terdapat indikator-indikator yang masih kurang optimal seperti pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan dalam satu waktu dengan baik, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditetapkan, pegawai mampu menunjukkan hasil kerja yang baik dan optimal sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pegawai teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya untuk pelaksanaan indikator-indikator yang telah dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat lebih ditingkatkan kembali dalam pelaksanaannya.
 3. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 21,16 %. Perolehan nilai tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah cukup berarti. Jadi terdapat pengaruh yang cukup berarti antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan

membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% untuk uji satu pihak (one tail test) $dk : 7 - 2 = 5$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,015. Jadi $T_{hitung} 1,158 <$ dari $t_{tabel} 2,015$, adalah non signifikan (H_0 diterima dan H_a ditolak). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis, yang berbunyi “*Terdapat pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis*”, ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Achmad, Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Harbani, Pasolong. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Wahyudi. 2015. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2016. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

B. Sumber lain

- Saputra Andri. 2014. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. 2. 3060-3069.