

**MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
MELALUI IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
(STUDI KASUS PADA SALAH SATU CABANG PERUSAHAAN PERBANKAN DI  
KOTA BANDUNG)**

**Maria Hakim**

Program Studi Manajemen – STIE STEMBI Bandung  
maria.hakim18@gmail.com

***Abstract***

*This research aims to analyze the increase in employee productivity through organizational climate and work discipline in one branch of a banking company in Bandung City. This type of research is quantitative research with path analysis methods. The unit of analysis research is employees at one branch of a banking company in Bandung City. The results showed that the magnitude of the influence of the organizational climate and overall work discipline on work productivity is equal to 76%. Meanwhile, the influence of other factors outside the organizational climate and work discipline is 24%. It is hoped that this research can be useful for the development of human resource management science, especially in the field of work productivity. This research is the only research on increasing employee work productivity through organizational climate and work discipline in the banking company.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Work Discipline, Work Productivity*

**Abstrak**

*Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui iklim organisasi dan disiplin kerja pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis jalur. Unit analisis yang diteliti adalah karyawan pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja secara keseluruhan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 76%. Sedangkan, besarnya pengaruh faktor lain di luar iklim organisasi dan disiplin kerja yaitu sebesar 24%. Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang ilmu produktivitas kerja. Penelitian ini merupakan satu-satunya penelitian mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui iklim organisasi dan disiplin kerja di perusahaan perbankan tersebut.*

**Kata Kunci :** *Iklim Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

**PENDAHULUAN**

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia, modal, dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang

ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Berdasarkan hasil laporan kinerja bisnis cabang yang dikeluarkan oleh Kantor Wilayah I salah satu perusahaan perbankan di Indonesia, salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung mengalami penurunan, penulis melihat hal tersebut disebabkan oleh menurunnya produktivitas kerja karyawan sehingga perlu waktu yang tidak singkat untuk meningkatkan kembali produktivitas kerja karyawan agar kinerja bisnis cabang pun dapat berjalan dengan baik dan mencapai setiap target yang diinginkan.

Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu produk, kerja, dan kehidupan. Untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka kita harus meningkatkan produktivitas bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu, dan sebagainya (Sedarmayanti, 2011:195).

Penulis melihat bahwa produktivitas sumber daya manusia tidak dapat datang secara instan, tetapi memerlukan beberapa stimulus dan dukungan yang dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia seperti iklim organisasi dan kedisiplinan kerja sumber daya manusia dalam melakukan aktivitas dalam organisasi.

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui iklim organisasi

dan disiplin kerja pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung.

## KAJIAN TEORI

### Iklim Organisasi

Menurut Owens dalam Soetopo (2012:141) menyatakan bahwa "*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*" Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam organisasi.

Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuat pada kondisi-kondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik iklim organisasi yang dicakup oleh skala Likert meliputi:

1. Perilaku pemimpin

Sutrisno (2009:231) kepemimpinan pada intinya adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2. Motivasi

Mangkunegara (2010:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

3. Komunikasi

Handoko (2001:272) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

4. Proses pengaruh interaksi

Gibson, et al. (1997:203) interaksi adalah sejumlah orang yang saling berkomunikasi yang satu dengan yang lain, seringkali dalam jangka waktu tertentu, dan yang jumlahnya cukup sedikit sehingga tiap-tiap orang mampu berkomunikasi

dengan semua orang lainnya, tidak lewat orang lain, atau orang kedua, tetapi dengan bertatap muka.

5. Pengambilan keputusan  
McShane & Glinow (2005:236) pengambilan keputusan adalah kesadaran proses dari membuat pilihan-pilihan di antara satu alternatif atau lebih dengan tujuan untuk kemajuan beberapa bagian keinginan dari pekerjaan-pekerjaan.
6. Penentuan atau penetapan tujuan  
Gibson et al. (1997:126) penetapan tujuan adalah proses kognitif yang mempunyai beberapa kegunaan praktis.
7. Kontrol atau pengendalian  
Handoko (2001:359) pengendalian merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2008:194).

Sedangkan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016:335).

Amriany, dkk (2004:182) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja antara lain:

1. Kehadiran  
Seseorang akan dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya.
2. Waktu kerja  
Waktu kerja sebagai jangka waktu pada saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mengecek jam kerja pada kartu hadir (*check clock*) yang merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin kerja waktu karyawan.
3. Kepatuhan terhadap perintah  
Kepatuhan terjadi jika bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.
4. Produktivitas kerja  
Produktivitas kerja diartikan sebagai menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.
5. Kepatuhan terhadap peraturan  
Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki oleh kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk keyakinan, sikap, dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.
6. Pemakaian seragam  
Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja dan dipakai secara rapi.  
Menurut Soejono (1986:67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut:
  1. Ketepatan waktu  
Yaitu pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, mematuhi peraturan jam masuk, pulang kerja, dan jam istirahat. Dengan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah diterapkan. Kesetiaan di sini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati  
Yaitu sikap hati-hati dalam menggunakan perlengkapan atau peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Memiliki tanggung jawab  
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan berupaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya menunjukkan disiplin pegawai tinggi.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:81) pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang dalam istilah psikologi sering disebut sebagai orang yang memiliki rasa percaya diri (*self confidence*), harga diri (*self esteem*), dan konsep diri (*self concept*) yang tinggi. Orang yang demikian dapat dikatakan

sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya.

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore (1974), Erich Fromm (1975) dalam Sedarmayanti (2011:236) tentang individu yang produktif yaitu:

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya pada diri sendiri.
3. Bertanggung jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).
8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Produktivitas kerja yang diupayakan meningkat dengan jalan metode kerja atau prosedur penyelesaian pekerjaan dengan lebih efektif. Hal termaksud salah satunya diwujudkan dengan penerapan ergonomi, yang sasarannya antara lain adalah agar pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi dalam suasana kerja yang tenang, aman, dan nyaman. Peningkatan produktivitas kerja merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas keduanya saling tergantung dengan pola hubungan yang dinamis.

Menurut Sutrisno (2009:111) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan 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.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan

dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

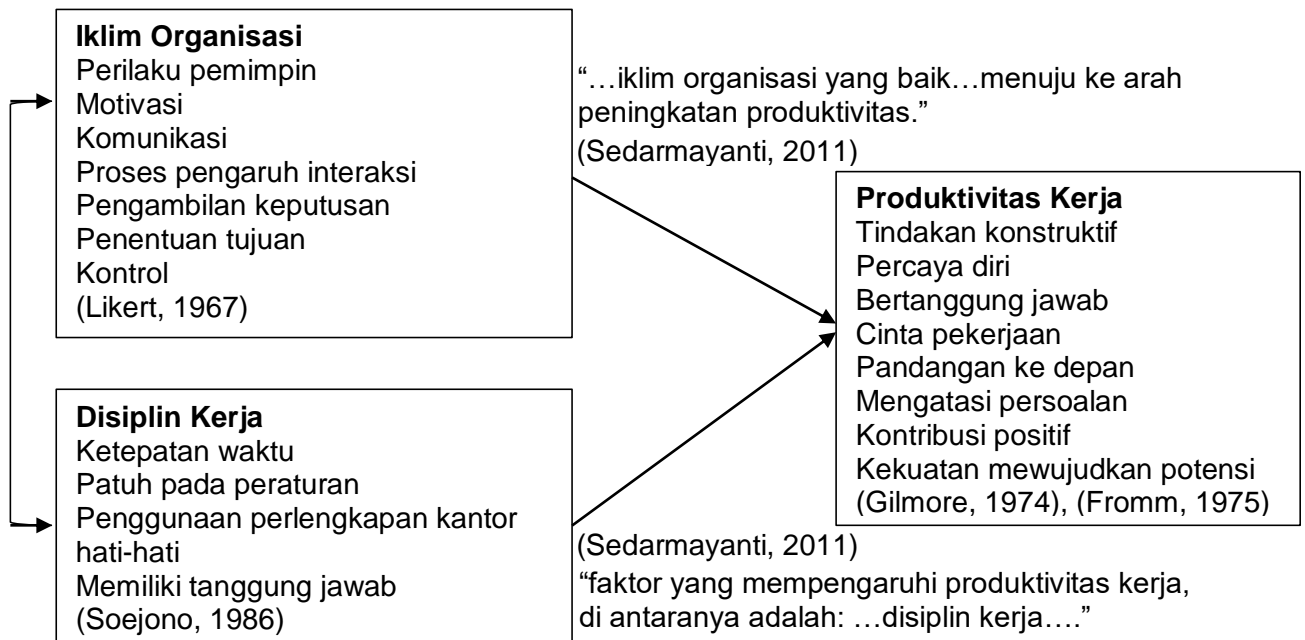
5. Mutu. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dilakukan pada salah satu perusahaan perbankan di Kota Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Unit analisis yang diteliti adalah karyawan pada salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan ukuran sampel menggunakan rumus slovin di mana populasi berjumlah 125 karyawan, maka jumlah sampel yang penulis ambil jika menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat error 5% adalah 95 responden yang berasal dari  $125:[(125*0,05^2)+1]$ . Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh penulis adalah metode angket atau kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, data ini berupa hasil dari pengisian kusioner. Sedangkan, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar absensi karyawan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data internal yang didapat dari dalam perusahaan, yaitu karyawan salah satu cabang perusahaan perbankan di Kota Bandung. Data internal tersebut berupa daftar absensi karyawan, jumlah karyawan, struktur

organisasi, dan jawaban hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan kerangka berpikir di bawah ini:

**Gambar 1**  
*Kerangka Berpikir*



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,413X_1 + 0,636X_2 + \text{Errorvar.} = 0,24$$

$$R^2 = 0,76$$

Dari model persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien jalur  $X_1$  adalah 0,413, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Iklim Organisasi sebesar satu satuan nilai akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,413 satuan nilai atau 41,3% dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.
2. Koefisien jalur  $X_2$  adalah 0,636, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan nilai akan menaikkan Produktivitas Kerja sebesar 0,636 satuan nilai atau 63,6%

dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

3. Nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,76 memperlihatkan besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja secara keseluruhan terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 76%.
4. Nilai Errorvar. yaitu sebesar 0,24 memperlihatkan besarnya pengaruh faktor lain di luar Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 24%, sementara itu nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,76 memperlihatkan besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja secara keseluruhan terhadap Produktivitas Kerja yaitu sebesar 76%.

### Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Secara Simultan

Setelah diperoleh persamaan penelitian ini, berikutnya akan diuji pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) secara simultan dalam bentuk hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji dua pihak dalam taraf nyata 5% (0,05). Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1**  
*Pengujian Secara Simultan*

Nilai F <sub>hitung</sub>	Nilai F <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
146,950	3,100	Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar dari nilai F<sub>tabel</sub> sehingga hasil pengujian yang diperoleh adalah signifikan, dengan kata lain pengaruh yang terjadi dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak. Atau dengan kata lain secara simultan Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

### **Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Secara Parsial**

Berikutnya akan diuji pengaruh dari masing-masing variabel penerapan Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Bentuk hipotesisnya sebagai berikut:

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dari variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

- H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis di atas adalah uji t. Untuk mengetahui pengaruh langsung secara individual, maka perlu dilakukan uji t terlebih dahulu sebagai berikut:

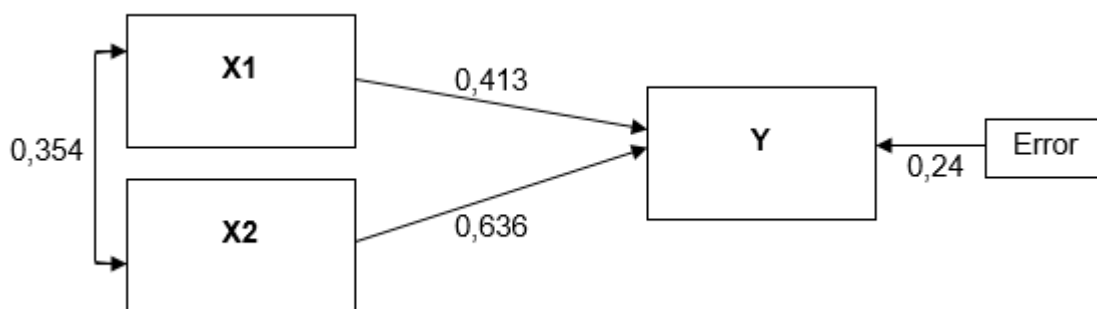
**Tabel 2**  
*Kesimpulan Pengujian Individual*

Variabel	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	7,587	1,66159	Signifikan
X <sub>2</sub>	11,694	1,66159	Signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan

Dari tabel di atas terlihat bahwa X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel X<sub>1</sub> (Iklim Organisasi) dan X<sub>2</sub>

(Disiplin Kerja), maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y (Produktivitas Kerja).



**Gambar 2**  
Pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) kita dapat mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung untuk setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun besarnya pengaruh yang terjadi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Pengaruh Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Variabel	Pengaruh Langsung	Melalui		Pengaruh Total
		$X_1$	$X_2$	
$X_1$	0,170569		0,093	0,26
$X_2$	0,404496	0,093		0,50
<b>Pengaruh Total</b>		<b>0,093</b>	<b>0,093</b>	<b>0,76</b>

Sumber: Hasil Perhitungan

Dari tabel di atas terlihat bahwa pengaruh total variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,26. Sedangkan, besarnya pengaruh total variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,50. Atas dasar perhitungan di atas hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 40,4496% kemudian yang melalui hubungannya dengan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 9,3%. Secara total Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menentukan perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 50%.
2. Iklim Organisasi ( $X_1$ ) yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y)

adalah 17,0569% kemudian yang melalui hubungannya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 9,3%. Secara total Iklim Organisasi ( $X_1$ ) menentukan perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 26%.

3. Secara total, 76% dari perubahan-perubahan Produktivitas Kerja (Y) merupakan pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 50% dan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 26%.
4. Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 76%. Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 24%.

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja memiliki porsi



pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas diketahui bahwa Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 0,76 atau 76% sedangkan nilai 0,24 atau 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Secara parsial, dari dua variabel bebas yang diuji, Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih signifikan karena memiliki *t*hitung sebesar 11,694, lebih besar daripada Iklim Organisasi ( $X_1$ ) yang memiliki *t*hitung sebesar 7,587. Maka, dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja paling berpengaruh terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.

Walaupun variabel Iklim Organisasi lebih kecil nilainya dibandingkan variabel Disiplin Kerja, bukan berarti variabel Iklim Organisasi tidak memberi pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

Oleh sebab itu, untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan harus memperhatikan dan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, karena berdasarkan penelitian ini variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja. Sedangkan untuk variabel Iklim Organisasi, walaupun memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan Disiplin Kerja tetapi tetap mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja

terhadap Produktivitas Kerja secara simultan sebesar 0,76 atau 76% sedangkan nilai 0,24 atau 24% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara parsial.

Setelah dilihat dari hasil penelitian ini, ternyata yang paling dominan mempengaruhi peningkatan Produktivitas Kerja adalah variabel Disiplin Kerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertahankannya dan terus meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan karena mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. Selain itu, untuk dapat meningkatkan Produktivitas Kerja maka perusahaan perlu senantiasa memperhatikan Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja agar karyawan dapat bekerja lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amriany, F., Probawati, Y., Atmadji G. 2004. *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesia Psychological Journal. Vol. 19. No. 2. Hal. 182
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancevich, dan J.M. Donnelly. 1997. *Perilaku Organisasi Struktur dan Proses Edisi 2*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung

Soejono, Imam. 1986. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jaya Sakti. Jakarta

McShane dan Glinow. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill. Irwin

Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung

## Lampiran

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,873 <sup>a</sup>	,762	,756	1,622	,762	146,950	2	92	,000	1,108

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8,088	2,737		-2,955	,004		
	X1	,524	,069	,413	7,587	,000	,875	1,143
	X2	,581	,050	,636	11,694	,000	,875	1,143

a. Dependent Variable: Y

### Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,354**	,638**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	95	95	95
X2	Pearson Correlation	,354**	1	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	95	95	95
Y	Pearson Correlation	,638**	,783**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	95	95	95

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,994	1,000	,00	,00	,00
	2	,004	28,455	,05	,37	,92
	3	,002	35,357	,95	,63	,08

a. Dependent Variable: Y

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,92	45,35	37,55	2,868	95
Std. Predicted Value	-1,963	2,720	,000	1,000	95
Standard Error of Predicted Value	,171	,518	,274	,090	95
Adjusted Predicted Value	31,97	45,38	37,55	2,874	95
Residual	-3,917	4,234	,000	1,605	95
Std. Residual	-2,415	2,610	,000	,989	95
Stud. Residual	-2,483	2,652	-,001	1,003	95
Deleted Residual	-4,143	4,373	-,004	1,649	95
Stud. Deleted Residual	-2,557	2,745	,000	1,012	95
Mahal. Distance	,057	8,579	1,979	2,050	95
Cook's Distance	,000	,118	,009	,016	95
Centered Leverage Value	,001	,091	,021	,022	95

a. Dependent Variable: Y