

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG  
KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

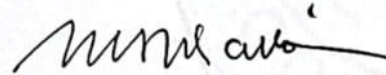
**Oleh:**  
**CHELSEA WELIANGAN YUNUS**  
**NIM: S.21.20.023**

**SKRIPSI**  
Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP)



**PROGRAM SARJANA**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**TAHUN 2024**



**LEMBAR PERSETUJUAN****PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
BIDANG KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA****Oleh:****CHELSEA WELIANGAN YUNUS  
NIM : S21.20.023****SKRIPSI****SKRIPSI****Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan  
Telah Disetujui Oleh Pembimbing****Gorontalo, Mei 2024****Pembimbing I****Pembimbing II****Dr. Mochammad. Sakir S.Sos., S.I.Pem M.Si**  
NIDN : 0913027101**Novianti Tue, S.I.P., M.Si**  
NIDN : 0929118904**Mengetahui  
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan****Purwanto, S.I.P., M.Si**  
NIDN. 0926096601



## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS**  
NIM : S21.20.023

#### SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh  
Pembimbing pada tanggal Mei 2024

#### TIM PENGUJI

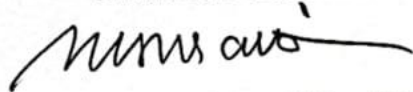
1. Dr. Fatmah M Ngabito, S.IP, M.Si
2. Purwanto, S.IP., M.Si
3. Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
4. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem M.Si
5. Noviyanti Tue, S.IP., M.Si

(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)  
(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

  
**Dr. Moch. Sakir S.Sos., S.I.Pem M.Si**  
NIDN : 0913027101

  
**Purwanto, S.IP., M.Si**  
NIDN : 0926096601



## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chelsea Weliangan Yunus  
Nim : S2120023  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas  
Kerja Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja  
Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya, bahwa penulisan skripsi ini adalah hasil penelitian dan pemaparan karya tulis saya sendiri, baik dari naskah laporan maupun data-data yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya tulis milik orang lain, saya akan mencantumkan sumber dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan serta tidak benarnya pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan kondisi sehat serta tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Gorontalo, 2024

Membuat Pernyataan  
  
**CHELSEA WELIANGAN YUNUS**  
NIM. S2120023



### ABSTRACT

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS. S2120023. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE FIRE DEPARTMENT OF THE CIVIL POLICE UNIT OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims to determine the effect of organizational climate on apparatus work productivity at the Fire Department of the Civil Police Unit of North Gorontalo Regency. This study applies a quantitative method using a survey. The number of samples in this study consists of 25 people. The data analysis method employs simple regression analysis. The results of this study show that the organizational climate affects apparatus work productivity at the Fire Department of the Civil Police Unit of North Gorontalo Regency by 0.765 or 76.5%. The results also indicate that some indicators of organizational climate have fewer optimal responses, in which apparatus still do not carry out their duties properly and are responsible for every action, still lack creating good and harmonious interactions and establishing good communication, and lack cooperation in solving work problems claimed to be difficult.*

**Keywords:** *organizational climate, apparatus work productivity, Civil Police Unit*



### ABSTRAK

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS. S2120023. PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,765 atau 76,5%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator iklim organisasi yang mendapat tanggapan kurang maksimal, yakni pegawai masih kurang melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan; masih kurang menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik, dan kurang bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit.

Kata kunci: iklim organisasi, produktivitas kerja pegawai, polisi pamong praja



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*"Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah" (Q.S. Al-Insyirah:6-8)*

*"Sukses bukanlah milik orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang tidak pernah menyerah setelah gagal." (Abraham Lincoln)*

*"Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama 2 kali"*

(Penulis)

### PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis dedikasikan kepada Orang Tua tercinta Ayahanda dan Ibunda, atas ketulusan dari hati dan do'a yang tak pernah putus, serta untuk Orang-Orang Terdekatku yang Tersayang, dan untuk Almamater Kebanggaanku.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	iii
ABSTACT .....	iv
ABSTRAK .....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiii

## BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah .....	5
1.3 maksud dan tujuan penelitian .....	6
1.4 Manfaat penelitian .....	6

## BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Iklim organisasi .....	8
2.1.1 Konsep iklim organisasi.....	8
2.1.2 Faktor iklim organisasi.....	10
2.1.3 Indikator iklim organisasi.....	12
2.2 Produktivitas kerja.....	14
2.2.1 Konsep produktivitas kerja.....	14
2.2.2 Cara meningkatkan produktivitas kerja.....	16
2.2.3 Indikator produktivitas kerja.....	20
2.3 Kerangka konseptual.....	22
2.4 Hipotesis.....	24



### BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek penelitian.....	26
3.2 Metode penelitian .....	26
3.2.1 Desain penelitian.....	26
3.2.2 Operasionalisasi variabel .....	26
3.2.3 Populasi dan sampel .....	29
3.2.4 Teknik pengumpulan data.....	30
3.2.5 Prosedur penelitian.....	30
3.2.6 Metode analisis data .....	33

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1 Sejarah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran...	36
4.1.2 Visi dan misi.....	36
4.2 Hasil penelitian.....	37
4.3 Gambaran distribusi tanggapan responden .....	39
4.3.1 Iklim organisasi.....	40
4.3.2 Produktivitas kerja pegawai.....	43
4.4 Hasil uji statistik .....	48
4.5 Pembahasan hasil penelitian .....	51

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan.....	57
5.2.Saran .....	58

DAFTAR PUSTAKA .....	
LAMPIRAN .....	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	22
--------------------------------------	----



### DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y .....	27
Tabel 3.2 Bobot nilai variabel.....	29
Tabel 3.2 Interpretasi koefisien korelasi .....	32
Tabel 4.1 Hasil uji validitas iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai ....	38
Tabel 4.2 Uji reliabilitas iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai.....	39
Tabel 4.3 Pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan.....	40
Tabel 4.4 Pegawai secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.....	41
Tabel 4.5 Pegawai menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serts menjalin komunikasi yang baik.....	41
Tabel 4.6 Pegawai bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit.....	42
Tabel 4.7 Atasan langsung suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan .....	42
Tabel 4.8 Pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya.....	43
Tabel 4.9 Pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan .....	44
Tabel 4.10 Pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja.....	44
Tabel 4.11 Pegawai berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus .....	45
Tabel 4.12 Pegawai memiliki etos kerja yang tinggi.....	45
Tabel 4.13 Pegawai senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan	



kerja .....	55
Tabel 4.14 Pegawai suka mencari tantangan dalam bekerja.....	55
Tabel 4.15 Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat .....	47
Tabel 4.16 Pegawai senantiasa mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja.....	47
Tabel 4.17 Tingkat signifikansi antara iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja pegawai (variabel Y).....	48
Tabel 4.18 Koefisien antara iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja pegawai (variabel Y).....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian .....	58
Lampiran II Iklim Organisasi (variabel X) .....	62
Lampiran III Uji validitas dan reliabilitas kuesioner .....	63
Lampiran IV Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y).....	64
Lampiran V Uji validitas dan reliabilitas kuesioner .....	65
Lampiran VI Hasil Rekapitulasi Variabel X dan Y .....	66
Lampiran VII Iklim organisasi (variabel X) .....	67
Lampiran VIII Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y) .....	69



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDAN KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan sarjana pada program S1 di Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak yang sudah membantu, di antaranya yang terhormat orang tua tercinta yaitu Ibu Fatma Yunus serta keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat dan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terimakasih kepada :

Bapak Abdul Gaffar La Tjokke M.Si selaku Pembina Yayasan sekaligus Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Dra Juriko Abdussamad, M.Si sebagai Ketua Yayasan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Mochammad Sakir S.Sos., M.Si sebagai Ketua Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo sekaligus pembimbing I, Bapak Purwanto S.IP., M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Ibu



Noviyanti Tue, S.IP., M.Si sebagai pembimbing II, Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo Utara yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dan teman-teman seangkatan Ilmu Pemerintahan 2020 dan semua pihak yang telah memberi dukungan serta doa.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi di masa yang akan datang, dengan segala kerendahan hati semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga segala bantuan dan petunjuk yang diberikan kepada penulis semoga mendapatkan imbalan dari Allah SWT.

Gorontalo, 2024

Penulis

Chelsea Weliangan Yunus



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Organisasi pemerintahan di masa depan, akan menghadapi banyak tantangan seiring dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi informasi yang dapat digunakan dalam kegiatan pemerintahan maupun kegiatan pelayanan publik kepada masyarakat. Salah satu tantangan yang akan dihadapi oleh organisasi pemerintahan di masa depan adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beraneka ragam, tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi publik sampai saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja aparatur selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efisiensi apabila apa yang dilakukan selalu mempertimbangkan aspek biaya, sarana dan prasarana, waktu dan sumber daya manusia dan material, serta waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran dan tujuan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Tanggapan pemerintah terhadap dorongan untuk efisiensi telah mendorong upaya-upaya meningkatkan produktivitas pegawai publik. Masyarakat saat ini menuntut pelayanan pemerintah yang lebih baik, namun kondisi keuangan belum mendukung untuk melakukan perbaikan dan peningkatan tersebut. Akibatnya, pegawai publik cenderung bekerja sesuai dengan batas minimum pelayanan yang



ditetapkan. Sumber daya aparatur kini semakin berperan penting dalam kesuksesan organisasi, yang dapat memberikan keunggulan bersaing. Merekalah membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Olehnya itu, sumber daya aparatur merupakan salah satu unsur paling penting untuk organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya aparatur dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya aparaturlah yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Hal tersebut juga dikatakan oleh Soeprihanto (2017:6) bahwa Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber daya ekonomi untuk menghasilkan sesuatu, atau dapat juga diartikan sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dan hasil (output). Dari pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa produktivitas harus ada di setiap fungsi atau bagian dalam sebuah organisasi. Sebagai suatu kesatuan bidang harus saling mendukung produktivitas organisasi secara menyeluruh.

Produktivitas kerja aparatur pemerintah bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerjanya juga penting diperhatikan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas aparatur pemerintah dalam suatu unit kerjanya sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur tersebut. Perlunya meningkatkan produktivitas kerja dengan memperkecil terjadinya penyimpangan-penyimpangan, merupakan agenda penting bagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Di samping itu, capaian waktu respon (respon time) bidang kebakaran yakni 15 menit



untuk menjangkau area lokasi kebakaran untuk mengantisipasi timbulnya korban jiwa dan kerugian yang lebih besar pada korban kebakaran.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara yang merupakan salah satu institusi pemerintah yang diberi tugas untuk membantu bupati dalam menjaga ketentraman, ketertiban umum, perlindungan masyarakat, dan penanggulangan kebakaran. Semua bidang tugas tersebut pada hakikatnya merupakan prasyarat kutlak yang dibutuhkan untuk terselenggaranya kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemsyarakatan agar berjalan baik, sesuai dengan harapan masyarakat. Tentunya, untuk melaksanakan salah satu tugas tersebut, yakni penanggulangan kebakaran, maka diperlukan pegawai yang memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja, agar dapat menghasilkan produktivitas kerja dalam setiap pelaksanaan tugas di lapangan. Namun, berdasarkan informasi dari bapak Ario (29 November 2023), masih kurang produktifnya hasil kerja pegawai bidang kebakaran, karena masih terdapatnya beberapa permasalahan yakni masih terbatasnya pegawai bagian pemadam kebakaran yang memiliki kemampuan yang handal dalam mengerjakan tugas yang diemban. Permasalahan lain menyangkut semangat kerja sebagian pegawai yang kurang maksimal dalam bertugas yang menyebabkan pegawai tersebut kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan kapasitas dirinya. Di samping itu, permasalahan lain yang timbul yakni kurang efisiennya antara masukan dan pengeluaran pada sumber daya yang digunakan, misalnya apabila terjadi kebakaran pada dua atau lebih lokasi secara bersamaan, bagian kebakaran dalam hal ini masih kurang efisien dalam memaksimalkan waktu dan mengatur jumlah



personil yang harus ditempatkan pada semua lokasi kebakaran yang terjadi dalam waktu yang bersamaan.

Permasalahan yang terjadi tersebut, harus segera diatasi oleh Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, karena akan memberikan hasil yang kurang baik pada produktivitas kerja pegawai. Sebuah organisasi akan memiliki kualitas yang baik, banyak ditentukan oleh peran anggota dalam mempersepsikan lingkungan organisasinya, sehingga akan menentukan bagaimana proses kegiatan terjadi. Persepsi anggota organisasi akan kondisi lingkungan di dalamnya akan menggambarkan bagaimana iklim organisasi yang tercipta akan memberikan efek pada perilaku atau produktivitas kerja anggota yang bersangkutan. Iklim organisasi merupakan harus dipahami oleh pegawai Bidang Kebakaran. Meilani (2021) mengatakan bahwa iklim organisasi berisi mengenai persepsi terhadap karakter organisasi yang berpengaruh terhadap anggota internal sehingga hal ini menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Kemudian, menurut Ritonga, dkk (2022) mengatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi, lebih baik organisasi harus mampu berusaha untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, karena iklim kerja kondusif akan mendorong pegawai untuk saling bekerjasama antar pegawai, saling menghormati, dan hubungan antar pegawai berjalan dengan baik. Bukan hanya itu, iklim organisasi dapat memberikan peluang kepada pegawai agar memiliki kepribadian yang lebih baik, karena sesuai dengan kebijakan organisasi, dan terutama dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Demikian halnya dengan hasil penelitian Nurliana (2019) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor



Kepala Desa Ciharalang. Untuk itu, iklim organisasi yang kondusif harus diciptakan sedemikian rupa agar para anggota di dalamnya akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga upaya pencapaian tujuan akan terlaksana dengan baik.

Iklim organisasi yang kondusif dan terbuka dalam suatu organisasi, yang ditandai dengan pemberian ruang kepada anggota untuk berkreaitivitas dan melakukan inovasi, nantinya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja anggotanya. Iklim organisasi akan menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama anggota dan anggota dengan pimpinan yang merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan anggota untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Setiap organisasi dituntut harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi, dan berupaya mempertahankan integrasi internalnya. Masalah lingkungan eksternal maupun lingkungan internal organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi, sehingga penting diperhatikan oleh setiap pimpinan organisasi.

Berdasarkan uraian permasalahan, maka menjadi menarik untuk dilakukan sebuah penelitian dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.



## **1.2. Rumusan masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara?

## **1.3. Maksud dan tujuan penelitian**

### **1.3.1.Maksud penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

### **1.3.2.Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini, yakni:

### **1. Untuk praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak Otoritas (pemerintah) Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk mendukung peningkatan produktivitas kerja pegawai.



## 2. Untuk akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ilmu pemerintahan yang berkaitan dengan konsep iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

## 3. Untuk Peneliti

Sebagai nilai tambah dan memperluas wawasan dan cara pandang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi berdasarkan disiplin ilmu yang telah dipelajari, serta sebagai bahan acuan bagi mahasiswa (peneliti) didalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Iklim organisasi**

##### **2.1.1 Konsep iklim organisasi**

Iklim organisasi sangat memengaruhi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini disebabkan karena iklim organisasi yang ada dalam organisasi juga berhubungan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Olehnya itu, setiap organisasi dituntut harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal organisasi, dan berupaya mempertahankan integrasi internalnya

Tagiun dalam Muhammad (2018:82) bahwa iklim organisasi adalh sifat lingkungan internal organisasi yang relative bertahan lama, nilai-nilai yang dialami oleh anggota dan yang mempengaruhi perilaku anggota serta serangkaian karakteristik lingkungan tertentu itu dapat dijelaskan dari sudut pandang visual.

Iklim organisasi akan menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama aparatur dan aparatur dengan pimpinan yang merupakan wujud dari lingkungan yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan aparatur untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Menurut Rohmah dalam Ridwan (2019:306) iklim kerja organisasi dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*coleagial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*).



Menurut Luthans dalam Simamora (2015: 34), iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi yang juga mempengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi, dan iklim organisasi dibentuk oleh kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi. Sedangkan Gilmer dalam Fakry dan Tien (2021: 77) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik abadi yang menggambarkan suatu organisasi, membedakannya dari organisasi lain, dan mempengaruhi perilaku masyarakat. Kondisi ini merupakan ciri obyektif suatu organisasi dan dapat diamati baik oleh anggota organisasi maupun pihak luar organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya dan suasana yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya semacam ini unik untuk setiap organisasi. Orang yang tergabung dalam suatu organisasi dalam kerangka organisasi dan bersama-sama membentuk suatu sistem sosial, yang perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan eksternal dan internal. Artinya anggota organisasi harus merespon tidak hanya terhadap perubahan lingkungan yang sulit diprediksi, tetapi juga terhadap perubahan lingkungan organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya, tradisi, dan cara berperilaku masing-masing untuk menciptakan etosnya masing-masing.

Davis dan Newstrom dalam Darodjat (2015: 3) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kepribadian suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memandu persepsi setiap anggota ketika mempertimbangkan organisasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah persepsi para anggota terhadap lingkungan internal atau psikologis organisasi, yang mencerminkan pandangan bersama mengenai kebijakan, pelaksanaan, dan



prosedur, baik formal maupun informal, yang diikuti oleh anggota organisasi. Persepsi ini mempengaruhi kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan dalam upaya mencapai hasil yang diinginkan

### **2.1.2 Faktor iklim organisasi**

Menurut Higgins dalam Silviani (2017:211) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yakni:

#### **a) Pimpinan**

Pada dasarnya, setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan akan mempengaruhi iklim organisasi dalam berbagai aspek, seperti aturan, kebijakan, dan prosedur, terutama yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, distribusi insentif, gaya komunikasi, metode motivasi, teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian terhadap masalah pegawai dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

#### **b) Tingkah laku pegawai**

Tingkah laku pegawai mempengaruhi iklim kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi pegawai memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

#### **c) Tingkah laku kelompok kerja**

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok



dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d) Faktor eksternal organisasi

Banyak faktor organisasi eksternal yang mempengaruhi iklim organisasi. Kondisi ekonomi merupakan faktor utama yang mempengaruhi iklim. Misalnya, dalam perekonomian dengan inflasi tinggi, dunia usaha terpaksa menghasilkan keuntungan lebih tinggi yang setidaknya sama dengan tingkat inflasi. Jika pemerintah memberlakukan peraturan upah dan harga yang membatasi pertumbuhan laba, karyawan yang tidak puas mungkin akan berhenti dari pekerjaannya dan mengambil pekerjaan lain. Di sisi lain, lingkungan menjadi lebih positif karena booming meningkatkan penjualan, setiap orang mendapatkan pekerjaan, dan keuntungan meningkat secara signifikan.

### **2.1.3 Indikator iklim organisasi**

Jika ingin mengetahui bagaimana suatu iklim terbentuk dalam suatu organisasi, maka harus dilakukan analisis pada berbagai indikator atau kriteria yang menyokong adanya suatu iklim dalam suatu organisasi. Menurut Wirawan (2019:128) terdapat lima indikator dalam iklim organisasi, yaitu:

a) Tanggung jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika pegawai mendapat suatu pekerjaan, pegawai yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya. Dengan



demikian, tanggung jawab memberikan gambaran bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan.

b) Identitas

Identitas (*identity*) adalah perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tempat bekerja dan diterima dalam kelompok di dalam lingkungan kerja. *Sense of belonging* dimaksud adalah rasa memiliki seseorang terhadap organisasi atau kelompoknya, dan perasaan ini perlu dimiliki oleh setiap orang karena berkaitan dengan keadaan psikologis, kesehatan mental serta fisik. Pelaksanaan rangkaian kegiatan operasional organisasi yang baik, perlu adanya rasa memiliki dari individu yang merupakan anggotanya. Dengan adanya rasa memiliki, seseorang merasa nyaman, bangga dan terikat, mau terlibat karena merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga individu tersebut secara sukarela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi untuk berkontribusi bagi terwujudnya visi organisasi

c) Kehangatan

Kehangatan (*warmth*) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal. Dimensi ini mengungkap mengenai bagaimana suasana interaksi antara anggota organisasi. Dalam sebuah organisasi



seluruh anggota harus menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, menjalin komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan bantuan serta menciptakan persahabatan, sehingga semua anggota merasa senang dan nyaman dengan iklim yang diciptakan di dalam organisasi tersebut.

d) Dukungan

Dukungan (*support*) adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja, yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan pegawai, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan. Dukungan tersebut dapat berupa bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit, suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan, dan atasan langsung yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

e) Konflik

Konflik adalah keadaan dimana terjadi konflik atau perselisihan pendapat antara bawahan dengan atasan, atau antara bawahan dengan bawahan. Kedua belah pihak bersedia untuk secara terbuka mengatasi permasalahan dan mencari solusi, dibandingkan menghindarinya. Rivai dan Sagala (2013: 999) mendefinisikan konflik kerja sebagai perselisihan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang harus berbagi sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas, dan/atau menyatakan bahwa orang-orang mempunyai kedudukan yang berbeda.



## **2.2 Produktivitas kerja**

### **2.2.1 Konsep produktivitas kerja**

Produktivitas kerja mempunyai hubungan yang erat dengan manusia sebagai pelaksana pekerjaan dalam setiap organisasi. Oleh karena itu produktivitas kerja mempunyai kaitan erat antara kualitas pelayanan yang diberikan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai kualitas tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh anggotanya. Blecher dalam Wibowo (2017:109) mengatakan bahwa Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil suatu organisasi dan masukan yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dengan masukan. Menurut Laviant dalam Sutrisno (2019: 100), produktivitas pada dasarnya menyangkut selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Termasuk sikap mental. Sikap seperti ini mendorong seseorang untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan kerjanya, selalu mencari perbaikan dan perbaikan, bukan kepuasan instan. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018: 340), produktivitas adalah perbandingan keluaran (hasil) dan masukan (input). Oleh karena itu, produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi yang dicapai suatu hasil atau produk (output) tertentu dibandingkan dengan kinerja yang digunakan (input). Artinya produktivitas meningkatkan efisiensi waktu, material, tenaga, sistem kerja, teknologi produksi, serta meningkatkan keterampilan karyawan. Sedangkan Sinungan (2018: 12) menyatakan produktivitas diartikan sebagai hubungan antara output riil dan fisik (barang atau jasa) dengan pendapatan aktual. Misalnya: “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi. Membandingkan



keluaran dengan hasil atau keluaran yang diterima: masukan . Input seringkali terbatas pada input tenaga kerja, sedangkan output diukur menggunakan satuan fisik berupa bentuk dan nilai. Lebih lanjut Soeprihanto menyatakan dalam Triton (2017: 80) produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan, atau sebagai perbandingan jumlah yang dihasilkan (output) dan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas tenaga kerja total mencakup seluruh upaya manusia yang menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber daya lainnya. Pendekatan komprehensif terhadap konsep produktivitas tenaga kerja bertujuan untuk meningkatkan kehidupan demi kepentingan seluruh umat manusia.

### **2.2.2 Cara meningkatkan produktivitas kerja**

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019), upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja antara lain dapat dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut.

#### **a) Perbaikan terus menerus**

Salah satu implikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah seluruh komponen organisasi harus terus-menerus melakukan perbaikan. Pandangan ini merupakan bagian penting dari etos kerja dan filsafat manajemen modern. Pentingnya etos kerja ini semakin jelas mengingat bahwa organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus berubah, baik dari dalam maupun luar. Ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan meliputi strategi organisasi, pemanfaatan teknologi, kebijakan, dan praktik sumber daya manusia sebagai akibat dari perundang-undangan



baru dan keputusan manajemen lainnya. Sedangkan perubahan eksternal terjadi dengan cepat akibat dampak dari tindakan organisasi yang berperan dominan di masyarakat.

b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

c) Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Oleh karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki



organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengikuti harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Disisi yang lain, Siagian (2011:3) mengatakan bahwa upaya peningkatan produktivitas kerja seharusnya tidak dipandang hanya sebagai hal yang bersifat teknis semata. Segi-segi lain yang bahkan dapat berperan sebagai faktor penentu keberhasilan upaya tersebut antara lain:

a) Tujuan organisasi

Apabila dilihat dari sudut perspektif waktu, tujuan dapat dikategorikan sebagai tujuan akhir dan tujuan antara. Para pakar pada umumnya sependapat bahwa tujuan akhir merupakan titik kulminasi ke arah mana organisasi akan dibawa dan berperan sebagai penuntun bagi organisasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi dan kegiatannya. Banyak orang yang mengidentikkan tujuan akhir organisasi sebagai tujuan jangka panjang. Pengamatan yang amat kasual saja akan menunjukkan bahwa berbagai pihak yang berkepentingan dalam kemajuan organisasi, yang dapat berupa pertumbuhan, perkembangan, kemampuan bersaing, kemapanan, perolehan keuntungan yang lebih besar, dan penguasaan pangsa pasar yang lebih besar.

b) Perumusan visi dan misi

Manajemen mutlak menetapkan visi dan perlu menyatakan arah yang akan ditempuh oleh organisasi, sehingga terwujudnya sesuatu keadaan yang diinginkan pada suatu waktu tertentu di masa depan. Dengan kata lain, manajemen perlu menyatakan pandangannya secara eksplisit tentang bentuk masa depan organisasi



yang dikehendaknya. Akan tetapi harus ditekankan dengan sangat kuat bahwa pernyataan manajemen puncak saja tidak cukup. Perlu diambil langkah-langkah sosialisasi yang komprehensif dan mantap sehingga visi dimaksud bukan hanya sekedar pernyataan kebijaksanaan oleh manajemen, melainkan menjadi “milik” setiap orang dalam organisasi. Jika proses sosialisasi berhasil, pada gilirannya akan timbul aktualisasi dan personalisasi.

c) Penentuan strategi organisasi

Strategi adalah taktik yang biasanya diterapkan oleh manajemen puncak untuk memenangkan persaingan yang melibatkan organisasi. Disadari atau tidak, setiap organisasi sebenarnya terlibat dalam suatu bentuk "peperangan," yaitu menghadapi situasi yang tidak menguntungkan yang memerlukan pengerahan semua kemampuan yang dimiliki. Dengan memahami pentingnya strategi dalam menjalankan organisasi, berbagai lapisan manajemen harus mampu menetapkan strategi di tingkat masing-masing. Manajemen puncak merumuskan dan menentukan strategi besar (*grand strategy*) yang berlaku untuk seluruh komponen organisasi. Strategi besar, meskipun singkat dan bersifat umum, harus komprehensif tetapi eksplisit sehingga memungkinkan dua hal: dapat dijadikan pedoman pokok oleh komponen organisasi yang lebih kecil dan tidak sulit dirinci oleh pimpinan di tingkat yang lebih rendah.

d) Pemanfaatan teknologi dan produktivitas kerja

Apabila dipilih dengan tepat, teknologi dapat diterapkan pada semua jenis kegiatan dalam organisasi. Dewasa ini semakin santer kedengaran tentang “kantor tanpa kertas” (paperless office) di masa depan. Mungkin penggunaan kertas di masa depan dalam penyelenggaraan kegiatan perkantoran tidak akan hilang sama



sekali. Akan tetapi pasti akan semakin berkurang karena pencatatan dan perekaman data dan informasi, penyimpanan dan penelusurannya bila diperlukan suatu hari, menggunakan teknologi tinggi dan mutakhir, seperti hard disk, diskette, mikrofilm, tape, dan teknologi lain yang sejenis. Contoh yang paling menonjol ialah di bidang informasi, tugasnya di bidang komputer. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi berkembang dengan sangat pesat dengan aplikasi yang semakin beraneka ragam, antara lain karena perkembangan yang tidak kalah pesatnya di bidang perangkat lunak.

### **2.2.3 Indikator produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno (2019:104) untuk mengukur produktivitas kerja, baik dalam rangka evaluasi organisasi maupun penelitian, diperlukan beberapa indikator atau gejala konkret yang dapat diamati yang di antaranya adalah sebagai berikut.

#### **a) Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. Kemampuan menurut Hasibuan (2016:107) adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Seseorang dianggap memiliki kemampuan jika sanggup menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan. Kemampuan kreatif sangat menentukan



prestasi seseorang, dimana karya kreatif tidak lahir dengan sendirinya melainkan dengan adanya kemampuan dalam hal ini, kemampuan juga dapat mempengaruhi makna hidup manusia.

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c) Semangat kerja

Ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d) Pengembangan diri

Senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

e) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 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 organisasi dan pada dirinya sendiri

f) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan kepada pegawai.

### **2.3 Kerangka konseptual**

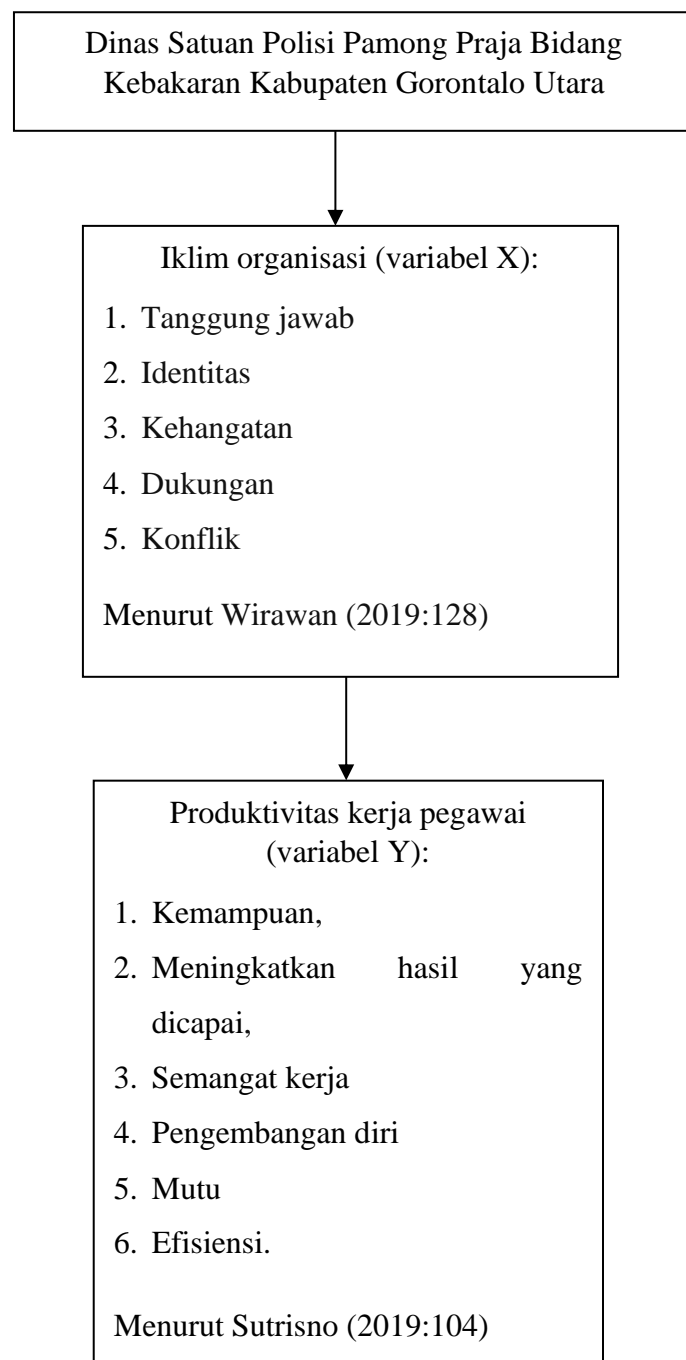
Iklim organisasi merupakan keadaan yang nyata dirasakan oleh pegawai yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Iklim organisasi yang kondusif, tentunya akan membuat pegawai merasa senang bekerja dan berkeinginan untuk mengembangkan kemampuan kerjanya. Iklim organisasi menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama aparatur dan aparatur dengan pimpinan yang merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Jika iklim organisasi ini terbentuk, setiap anggota organisasi dan tim kerja akan mengetahui dan memahami tata kerja berdasarkan tugas masing-masing sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya, dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas kerja yang diharapkan.

Untuk mengetahui proses iklim terbentuk dalam suatu organisasi, maka digunakan pendapat Wirawan (2019:128) yang mengatakan bahwa terdapat lima indikator dalam iklim organisasi, yaitu: a) tanggung jawab, b) identitas, c) kehangatan, d) dukungan, dan e) konflik. Kemudian untuk mengukur produktivitas kerja pegawai digunakan pendapat Sutrisno (2019:104) yang



mengatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa indikator, yakni: a) kemampuan, b) meningkatkan hasil yang dicapai, c) semangat kerja, d) pengembangan diri, e) mutu, dan f) efisiensi. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka konseptual





## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Riduwan (2018:35) ialah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan bunyi rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Ha: Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

Ho: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1.Objek Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka penelitian seperti yang telah diuraikan, yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

Adapun waktu yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis memperkirakan selama 3 (tiga bulan).

#### **3.2.Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Desain Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **3.2.2. Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:



Tabel 3.1  
Operasionalisasi variabel X dan Y

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Iklim Organisasi (variabel X)  Menurut Wirawan (2019:128)	Tanggung jawab	- pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan	Likert
	Identitas	- pegawai secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	
	Kehangatan	- pegawai menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik	
	Dukungan	- pegawai bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit - atasan langsung suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan	
Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)  Menurut Sutrisno (2019:104)	Konflik	- pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya	
	Kemampuan	- pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan - pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja	



	meningkatkan hasil yang dicapai	- pegawai berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus	Likert
	semangat kerja	- pegawai memiliki etos kerja yang tinggi	
	pengembangan diri	- pegawai senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja	
	mutu	- pegawai suka mencari tantangan dalam bekerja	
	efisiensi	- hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat	
		- pegawai senantiasa mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja	

Dalam melakukan uji operasionalisasi dari masing-masing variabel akan diukur dengan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu:

Tabel 3.2  
Bobot nilai variabel

<b>Bobot</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Kurang setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju



### **3.2.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1. Populasi**

Sugiyono dalam Riduwan (2018:54) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 25 orang.

#### **3.2.3.2. Sampel**

Menurut Riduwan (2018:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat, tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan banyaknya ukuran sampel. Karena jumlah populasi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara tidak terlalu besar, maka peneliti menggunakan teknik penarikan sampling jenuh. Menurut Riduwan (2018:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 25 orang.

### **3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:



1. Metode kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.
2. Metode observasi, merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terhadap aktivitas pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara dalam melaksanakan tugas, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kepentingan penelitian.

### **3.2.5. Prosedur Penelitian**

#### **3.2.5.1. Uji validitas**

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kevalidan dari suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi pearson produk moment, korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dihitung, untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan mana yang valid dan yang tidak valid. Untuk pertanyaan tidak valid selanjutnya dibuang, dan untuk pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya.

Untuk skala pengukuran interval korelasi digunakan pengujian validitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2)((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya untuk mencari makna hubungan variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel dependent), maka hasil korelasi Pearson Produk Moment tersebut diuji signifikansi dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kemudian di transpormasi ke nilai t –student dan dibandingkan dengan tabel –t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya



dapat diketahui dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$ , seperti dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3

## Interpretasi koefisien korelasi

interval koefisien	tingkat hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2018:136)

### 3.2.5.2. Uji reliabilitas

Uji dilakukan dengan menggunakan tes konsistensi internal dengan rumus *alpha cronbach*.

### 3.2.6. Metode Analisis Data

#### 3.2.6.1. Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

#### 3.2.6.2. Pengujian hipotesis

Untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2018:145) dengan formulasi sebagai berikut:



Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Iklim organisasi

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

### 3.2.6.3. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, digunakan koefisien korelasi dengan formulasi Pearson Product Moment dalam Riduwan (2008:111) dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2)((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden



Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran umum lokasi penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran**

Pemadam Kebakaran (DAMKAR) adalah lembaga penegak hukum pemerintah yang bertanggung jawab membantu masyarakat memadamkan kebakaran. Selain memadamkan api, petugas pemadam kebakaran juga dilatih dalam operasi evakuasi, termasuk penyelamatan korban kecelakaan, bencana alam, dan evakuasi darurat lainnya. Melihat kembali sejarah, peran pemadam kebakaran telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat lokal sejak zaman Hindia Belanda. Pemerintah Hindia Belanda mendirikan organisasi proteksi kebakaran yang kemudian dikenal dengan nama *de Brandweer*. Organisasi ini beroperasi di seluruh kota hilir atau pesisir seperti Jakarta, Semarang, dan Surabaya. Tanggal pembuatan *De Brandwehr* bervariasi dari kota ke kota. Tulisan “Tanda Peringatan *Brandweer* Batavia 1919-1929” menandakan bahwa pemadam kebakaran resmi berdiri pada tahun 1919.



#### **4.1.2 Visi dan misi**

Terwujudnya perlindungan masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran melalui pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang antisipatif dan responsif untuk terciptanya rasa aman dan nyaman masyarakat Kabupaten Gorontalo Utara.

Misi:

1. Meningkatkan profesionalisme personil pemadam kebakaran yang berdikasi tinggi, peduli serta antisipatif
2. Memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan, penanggulangan, serta penyelamatan secara aktif, tepat dan efisien
3. Melaksanakan pemberdayaan dan peningkatan peran aktif masyarakat dalam pencegahan bahaya kebakaran untuk terpeliharanya lingkungan hunian dan hutan yang aman dan nyaman
4. Meningkatkan kerja sama dengan instansi terkait agar terciptanya rasa aman masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran.

#### **4.2. Hasil penelitian**

Kuesioner penelitian yang diedarkan harus valid dan reliabel. Untuk dapat meyakini bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden sudah valid dan andal, maka kuesioner tersebut sebelum dideskripsikan harus terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data



objektif. Berikut akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dengan skor totalnya, kemudian membandingkan antara  $t$  hitung dan  $t$  tabel.



Tabel 4.1 Hasil uji validitas iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai

variabel	jumlah pertanyaan	r hitung	r tabel = 0,413	kesimpulan
iklim organisasi (variabel X)	1	0.846	0,413	valid
	2	0.768	0,413	valid
	3	0.886	0,413	valid
	4	0.856	0,413	valid
	5	0.796	0,413	valid
	6	0.841	0,413	valid
produktivitas kerja pegawai (variabel Y)	1	0.814	0,413	valid
	2	0.773	0,413	valid
	3	0.907	0,413	valid
	4	0.859	0,413	valid
	5	0.747	0,413	valid
	6	0.883	0,413	valid
	7	0.700	0,413	valid
	8	0.700	0,413	valid

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Tabel 4.1 tentang hasil uji validitas iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai, dapat dilihat bahwa semua pertanyaan untuk kedua variabel nilai r hitungnya lebih lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan yakni 6 pertanyaan untuk iklim organisasi (variabel X) dan 8 pertanyaan untuk produktivitas kerja pegawai (variabel Y), dinyatakan valid, dan dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

#### 4.1.1 Hasil uji reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur keandalan kuesioner Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach's alpha, yakni tingkat reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisien reliabilitas yang terukur harus lebih besar dari 0,60 atau 60%.



Tabel 4.2 Uji reliabilitas iklim organisasi dan produktivitas kerja pegawai

variabel peneltian	cronbach's alpha	jumlah pertanyaan (n of items)
iklim organisasi (variabel X)	0.944	6
produktivitas kerja pegawai (variabel Y)	0.943	8

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Tabel 4.2 tentang hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian, dapat diketahui bahwa ada 6 pernyataan yang diajukan untuk mengukur iklim organisasi (variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode cronbach's alpha, didapat nilai sebesar 0,944. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha = 0,944 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kuesioner untuk mengukur iklim organisasi (variabel X), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini. Kemudian, untuk hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian produktivitas kerja pegawai (variabel Y), dapat diketahui bahwa ada 8 pernyataan yang diajukan dan hasil pengujian melalui metode cronbach's alpha, didapat nilai sebesar 0,943. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (cronbach's alpha = 0,943 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kuesioner untuk mengukur produktivitas kerja pegawai (variabel Y), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

#### 4.3. Gambaran distribusi tanggapan responden

Penelitian ini akan menguji pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Masing-masing indikator dari setiap



variabel akan dilakukan pendeskripsian. Adapun deskripsi dari tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan adalah:

#### 4.3.1 Iklim organisasi

Pada daftar kuesioner dapat diketahui bahwa untuk mengukur iklim organisasi (X) ada enam indikator yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 25 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dsitribusi berikut.

Tabel 4.3 Pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	2	8.0
Setuju	9	36.0
Kurang setuju	11	44.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan, sebanyak 2 orang (8,0%) mengatakan sangat setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan setuju, 11 orang (44,0%) mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12.0%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan.



Tabel 4.4 Pegawai secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	1	4.0
Setuju	12	48.0
Kurang setuju	9	36.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sebanyak 1 orang (4,0%) mengatakan sangat setuju, 12 orang (48,0%) mengatakan setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12,0%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai secara suka rela sudah mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 4.5 Pegawai menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	12.0
Setuju	9	36.0
Kurang setuju	10	40.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik, sebanyak 3 orang (12,0%) mengatakan sangat setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan setuju, 10 orang (40,0%) mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12,0%) mengatakan tidak setuju.



Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik.

Tabel 4.6 Pegawai bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	12.0
Setuju	9	36.0
Kurang setuju	10	40.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit, sebanyak 3 orang (12,0%) mengatakan sangat setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan setuju, 10 orang (40,0%) mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12,0%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit.

Tabel 4.7 Atasan langsung suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20.0
Setuju	11	44.0
Kurang setuju	6	24.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang atasan langsung suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan, sebanyak 5 orang (20,0%) mengatakan sangat setuju, 11 orang (44,0%) mengatakan setuju, 6 orang (24,0%)



mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12.0%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa atasan langsung sudah suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

Tabel 4.8 Pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	12.0
Setuju	10	40.0
Kurang setuju	9	36.0
Tidak setuju	3	12.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya, sebanyak 3 orang (12,0%) mengatakan sangat setuju, 10 orang (40,0%) mengatakan setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan kurang setuju, dan 3 orang (12.0%) mengatakan tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan para pegawai sudah mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya.

#### 4.3.2 Produktivitas kerja pegawai

Pada daftar kuesioner dapat diketahui bahwa untuk mengukur produktivitas kerja pegawai (Y) ada delapan indikator yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 25 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dsitribusi berikut.



Tabel 4.9 Pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	4	16.0
Setuju	11	44.0
Kurang setuju	10	40.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan, sebanyak 4 orang (16,0%) mengatakan sangat setuju, 11 orang (44,0%) mengatakan setuju, dan 10 orang (40,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan.

Tabel 4.10 Pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20.0
Setuju	8	32.0
Kurang setuju	12	48.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja, sebanyak 5 orang (20,0%) mengatakan sangat setuju, 8 orang (32,0%) mengatakan setuju, dan 12 orang (48,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai kurang memiliki kreativitas dalam bekerja.



Tabel 4.11 Pegawai berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	9	36.0
Setuju	10	40.0
Kurang setuju	6	24.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus, sebanyak 9 orang (36,0%) mengatakan sangat setuju, 10 orang (40,0%) mengatakan setuju, dan 6 orang (24,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus.

Tabel 4.12 Pegawai memiliki etos kerja yang tinggi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	4	16.0
Setuju	12	48.0
Kurang setuju	8	32.0
Tidak setuju	1	4.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai memiliki etos kerja yang tinggi, sebanyak 4 orang (16,0%) mengatakan sangat setuju, 12 orang (48,0%) mengatakan setuju, 8 orang (32,0%) mengatakan kurang setuju dan 1 orang (4,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki etos kerja yang tinggi.



Tabel 4.13 Pegawai senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	4	16.0
Setuju	11	44.0
Kurang setuju	9	36.0
Tidak setuju	1	4.0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, sebanyak 4 orang (16,0%) mengatakan sangat setuju, 11 orang (44,0%) mengatakan setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan kurang setuju dan 1 orang (4,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai senantiasa sudah membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja

Tabel 4.14 Pegawai suka mencari tantangan dalam bekerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	3	12.0
Setuju	12	48.0
Kurang setuju	10	40.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai suka mencari tantangan dalam bekerja, sebanyak 3 orang (12,0%) mengatakan sangat setuju, 12 orang (48,0%) mengatakan setuju, dan 10 orang (40,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah suka mencari tantangan dalam bekerja.



Tabel 4.15 Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20.0
Setuju	9	36.0
Kurang setuju	11	44.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat, sebanyak 5 orang (20,0%) mengatakan sangat setuju, 9 orang (36,0%) mengatakan setuju, dan 11 orang (44,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan pegawai sudah memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat.

Tabel 4.16 Pegawai senantiasa mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20.0
Setuju	11	44.0
Kurang setuju	9	36.0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	<b>25</b>	<b>100%</b>

Sumber data: kuesioner, tahun 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai senantiasa mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja, sebanyak 5 orang (20,0%) mengatakan sangat setuju, 11 orang (44,0%) mengatakan setuju, dan 9 orang (36,0%) mengatakan kurang setuju. Dapat disimpulkan bahwa pegawai senantiasa sudah mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja.



#### 4.4. Hasil uji statistik

##### 1. Uji korelasi dan hipotesis

Dalam penelitian ini, analisis korelasi dilakukan untuk menentukan hubungan dan besarnya hubungan antara dua variabel yang diteliti, yakni iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja pegawai (variabel Y). Untuk mengetahui hubungan dan jenis hubungan antara kedua variabel tersebut, maka dilakukan uji analisis korelasi product moment. Dengan menggunakan analisis korelasi, terlihat bahwa besaran korelasi  $r = 0,875$ . Dengan demikian,  $r$  hasil perhitungan adalah 0,875. Selanjutnya perhatikan tabel model summary untuk mengetahui tingkat signifikansi antara kedua variabel dan besaran  $r^2$ .

Tabel 4.17 Tingkat signifikansi antara iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja pegawai (variabel Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.755	2.57059	2.567

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)

Sebagaimana dilihat bahwa pada tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat hubungan iklim organisasi (variabel X) dengan produktivitas kerja pegawai (variabel Y) adalah  $r = 0,875$ , dengan  $r^2 = 0,765$  atau 76,5%, maka dapat diterjemahkan bahwa 76,5% produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan oleh iklim organisasi (variabel X).

Dengan demikian, apabila iklim organisasi (variabel X) ditingkatkan kualitasnya, maka setiap unit kenaikan akan berpengaruh secara signifikan



terhadap produktivitas kerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,765 atau 76,5%. Ramalan yang dikembangkan sehubungan dengan penelitian ini adalah, apabila iklim organisasi (variabel X) dinaikkan sebesar 10 kali, maka produktivitas kerja pegawai (variabel Y) akan bertambah sebesar 0,765 atau 76,5%. Hal ini memungkinkan untuk perbaikan dan penataan kembali iklim organisasi termasuk produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

## 2. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana ialah peramalan yang berguna untuk meramalkan atau memprediksi variabel produktifitas kerja pegawai (variabel Y) apabila variabel iklim organisasi (variabel X) dapat diketahui. Setelah melakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian, yaitu iklim organisasi (variabel X) dan produktifitas kerja pegawai (variabel Y), didapatkan hasil, yakni.

Tabel 4.18 Koefisien antara iklim organisasi (variabel X) dan produktivitas kerja pegawai (variabel Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.324	2.441		3.820	.001
Iklim Organisasi (variabel X)	.994	.115	.875	8.664	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)

Tabel 4.18, menggambarkan bahwa persamaan regresi sederhana hasil penelitian ini, sebagai berikut:



$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 9,324 + 0,994 \cdot X$$

Konstanta sebesar 9,324 bermakna bahwa, jika tidak ada kenaikan nilai dari iklim organisasi (variabel X), maka produktivitas kerja pegawai (variabel Y) adalah 9,324. Koefisien regresi sebesar 0,994 berarti bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai iklim organisasi (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,994.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel produktivitas kerja pegawai (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari iklim organisasi (variabel X) terhadap produktivitas kerja pegawai (variabel Y), adalah sebagai berikut:

Hipotesis yang diajukan dalam bentuk kalimat.

Ha: Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas

Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

Ho: Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo

Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana, bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $(0,05 \leq \text{Sig})$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau  $(0,05 \geq \text{Sig})$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.



Hasil pengujian:

Terlihat bahwa kolom *Sig* (signifikansi) pada tabel 4.18 coefficients variabel YX ternyata nilai probabilitas  $Sig = 0,000$  lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa :

$H_a$ : Iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **4.5. Pembahasan hasil penelitian**

Organisasi pemerintahan sangat membutuhkan pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, karena produktivitas kerja pegawai pemerintahan akan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, sekaligus pencapaian tujuan organisasi yakni memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak akan terwujud begitu saja, namun terdapat banyak faktor yang menyebabkan timbulnya produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja mempunyai kaitan yang erat dengan manusia sebagai pelaksana pekerjaan dalam setiap organisasi. Oleh karena itu produktivitas kerja mempunyai kaitan erat antara kualitas pelayanan yang diberikan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai kualitas tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh pegawai/anggotanya. Produktivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilannya, serta kesediaannya untuk melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab.



Untuk mencapai suatu produktivitas kerja secara lebih detail, maka organisasi perlu merumuskan terlebih dahulu tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran tata kelola dalam sistem dan organisasinya. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan dan sasaran tata kelola dalam suatu organisasi itu berbeda-beda, sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda pula dalam mengoperasionalkan dan mencapai produktivitas itu. Dengan demikian, kalau organisasi dapat mengidentifikasi dan memahami secara lebih baik terhadap tujuan dan sasaran-sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, maka akan mempermudah dalam mendefinisikan ataupun mengoperasionalkan konsep produktivitas. Mulyono (2017:5) mengatakan bahwa produktivitas hanyalah sejumlah masukan yang digunakan untuk mencapai sejumlah luaran tersebut. Produktivitas sebagai efisiensi dalam memproduksi luaran atau rasio luaran dibanding masukan.

Produktivitas kerja aparatur selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efisiensi apabila apa yang dilakukan selalu mempertimbangkan aspek biaya, sarana dan prasarana, waktu dan sumber daya manusia dan material, serta waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran dan tujuan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Setiap organisasi mutlak perlu memegang prinsip efisiensi. Secara sederhana prinsip efisiensi pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana kerja yang juga disebut sebagai sumber dana dan daya yang diperlukan untuk menjalankan roda organisasi menunjukkan dengan jelas bahwa banyak faktor penyebab terjadinya



inefsiensi, misalnya pemborosan dapat timbul karena perilaku yang bersifat disfungsional dari para anggota organisasi dan karena ketidaksesuaian pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah dimiliki itu.

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas kerja menyangkut pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan waktu dan sarana dan prasarana yang tersedia dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu produktivitas kerja yang tinggi akan menggambarkan aparatur yang puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai aparatur atau dapat dikatakan sebagai aparatur yang memiliki kemauan kerja yang tinggi.

Peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi, dan peningkatan produktivitas kerja itu merupakan urusan semua orang dalam organisasi. Salah satu yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi diantaranya ialah lingkungan kerja, tempat para pegawai bekerja dengan segala daya dan upayanya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2019:103) salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai ialah lingkungan kerja yang nyaman. Apabila hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara pegawai dengan pegawai menunjukkan adanya hubungan kerja yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat nonfisik, seperti struktur organisasi, dukungan rekan kerja, kerjasama yang baik,



tingkat persahabatan, dan lain-lain; dan fisik, antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,765 atau 76,5%, sehingga dapat diterjemahkan bahwa 76,5% produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan oleh iklim organisasi (variabel X). Dengan demikian, hasil penelitian ini juga memperkuat pendapat Sutrisno (2019:103) yang mengatakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, sehingga mereka merasa senang yang dapat berkontribusi pada produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rasino, dkk (2023) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat Kota Bandung. Iklim organisasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Salah satu faktor yang mungkin berhubungan dan berpengaruh dengan produktivitas pegawai yaitu jumlah imbalan dan bonus yang diterima.

Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Nurliana (2019) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, karena ada beberapa indikator yang pelaksanaannya masih belum optimal dan 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. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang dapat mempengaruhi praktik dan kebijakan organisasi yang dirasakan pegawai. Dengan demikian, setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda yang tampak pada keberagaman pekerjaan yang dirancang dalam organisasi, yang pada akhirnya akan menggambarkan sifat individu pegawai dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang terbuka akan memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan dalam bertindak.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,765 atau 76,5%, sehingga dapat diterjemahkan bahwa 76,5% produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan oleh iklim organisasi (variabel X). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator iklim organisasi yang mendapat tanggapan kurang maksimal, yakni pegawai masih kurang melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan; masih kurang menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik; dan kurang bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit. Di samping itu, indikator produktivitas kerja pegawai yang masih kurang maksimal, yakni pegawai kurang sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan; kurang memiliki kreativitas dalam bekerja; dan hasil pekerjaan pegawai masih kurang memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi keluhan masyarakat.



## 5.2 Saran

Dari kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut:

- 1) Sebaiknya Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara lebih fokus lagi pada perbaikan kondisi lingkungan kerja organisasi agar iklim organisasi dapat memberikan kecenderungan positif pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih menekankan pada kekompakan kerjasama antara pegawai, menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik dengan semua pegawai.
- 2) Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebaiknya lebih menekankan perhatian kepada aspek hasil dan prestasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan, baik berupa bonus atau pujian kepada pegawai yang dinilai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, agar pegawai lain termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan mereka.



## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Group. Jakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Refika Aditama. Bandung.
- Fakhry, dan Tien. 2021. Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual dan Operasionalisasi). Deepublis. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Meilani, T. 2021. Iklim Organisasi dan Kedewasaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Office PT. Pundi Kencana). ELibrary Unikom, 14–41.
- Muhammad, Arni. 2018. Komunikasi Organisasi, Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyono, Mauled. 2017. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurliana, Lina. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* e-ISSN 2614-2945 Volume 6 Nomor 3, Bulan September Tahun 2019.
- Rasino, dkk. 2023. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandung. *Jurnal Professional*, Vol. 10 No. 2, Desember 2023 page: 863–870.
- Riduwan. 2018. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta. Bandung.
- Ritonga, S. K, dkk. 2022. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah (SETDAKAB) Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Universitas Islam Sumatera*, 1(23), 78–86.
- Rivai, dan Sagala, Ella. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2011. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Silviani, Irene. 2017. Komunikasi Organisasi. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.



- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. SIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Yogyakarta.
- Soeprihanto, John. 2017. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.
- Triton. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Oryza. Yogyakarta.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.



Lampiran I

57

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
BIDANG KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh :**

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS  
S2120023**



**POGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
2024**



### Lampiran I

#### KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk:

1. Bapak/ibu di minta menjawab dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang paling sesuai dengan apa yang bapak/ibu rasakan.
2. Jawaban bapak/ibu sangat menentukan obyektivitas hasil penelitian ini dan akan dijamin kerahasiaannya.

Pertanyaan:

#### IKLIM ORGANISASI (VARIABEL X)

1. Pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

2. Pegawai secara suka rela mengeluarkan upaya tertinggi atau menjadi termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

3. Pegawai menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serts menjalin komunikasi yang baik

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju



E	Sangat tidak setuju
---	---------------------

4. Pegawai bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

5. Atasan langsung suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

6. Pimpinan dan para pegawai mau mendengarkan pendapat yang berbeda dalam menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

#### PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (VARIABEL Y)

1. Pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang ditunjukkan oleh hasil yang sesuai dengan yang diinginkan

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju



2. Pegawai memiliki kreativitas dalam bekerja

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

3. Pegawai berupaya memperbaiki hasil pekerjaannya secara terus menerus

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

4. Pegawai memiliki etos kerja yang tinggi

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

5. Pegawai senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

6. Pegawai suka mencari tantangan dalam bekerja

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju



7. Hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain masyarakat

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju

8. Pegawai senantiasa mempertimbangkan waktu sehemat mungkin dalam bekerja

A	Sangat setuju
B	Setuju
C	Kurang setuju
D	Tidak setuju
E	Sangat tidak setuju



## Lampiran II

## IKLIM ORGANISASI (variabel X)

Nomor urut responden	Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	5	5	5	5	28
3	3	3	3	3	3	3	18
4	2	2	3	2	3	2	14
5	4	4	4	5	5	4	26
6	5	4	4	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	3	23
9	3	4	3	3	3	3	19
10	3	4	4	4	3	4	22
11	3	3	2	3	2	3	16
12	4	4	4	4	5	4	25
13	3	2	3	2	3	3	16
14	2	3	2	3	2	2	14
15	4	4	5	4	5	5	27
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	3	3	3	4	20
18	4	3	4	3	4	3	21
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	3	3	4	4	20
21	3	3	3	3	2	3	17
22	3	3	3	2	3	3	15
23	2	3	2	2	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	16
25	4	2	3	3	3	3	19
26	3	4	3	3	3	3	19



### Lampiran III

#### Uji validitas dan reliabilitas kuesioner

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	17.4000	14.917	.846	.745
VAR00002	17.3600	15.657	.768	.674
VAR00003	17.3200	14.310	.886	.824
VAR00004	17.3200	14.477	.856	.766
VAR00005	17.2800	14.210	.796	.715
VAR00006	17.3200	14.560	.841	.722



## Lampiran IV

## PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (variabel Y)

Nomor urut responden	Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	3	4	4	4	3	3	3	3	27
4	4	3	3	3	3	3	3	3	25
5	5	5	5	5	4	4	4	5	37
6	3	3	3	4	4	3	3	3	26
7	5	5	5	4	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	2	3	3	3	3	23
10	4	4	4	4	5	4	4	4	33
11	3	3	3	3	3	3	5	3	26
12	4	5	5	4	4	4	4	4	34
13	3	3	3	3	3	3	3	4	25
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	4	4	5	5	5	5	5	5	38
16	3	3	3	3	4	4	4	3	27
17	3	3	4	4	4	4	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	3	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	5	33
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
21	4	3	4	4	2	4	3	4	28
22	3	4	3	3	3	3	3	3	25
23	4	4	4	4	4	4	5	5	34
24	3	3	3	3	3	3	3	4	25
25	4	3	4	4	4	4	4	3	30



# Lampiran V

## Uji validitas dan reliabilitas kuesioner

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	26.2800	20.960	.814	.757
VAR00002	26.2800	20.793	.773	.816
VAR00003	26.1600	19.890	.907	.916
VAR00004	26.2400	20.357	.859	.810
VAR00005	26.2800	20.960	.747	.724
VAR00006	26.2800	21.043	.883	.868
VAR00007	26.2400	21.357	.700	.613
VAR00008	26.2400	21.357	.700	.532



## Lampiran VI

## HASIL REKAPITULASI VARIABEL X DAN Y

No. urut Responden	IKLIM ORGANISASI (variabel X)	PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (variabel Y)
1	30	40
2	28	39
3	18	27
4	14	25
5	26	37
6	25	26
7	24	35
8	23	32
9	19	23
10	22	33
11	16	26
12	25	34
13	16	25
14	14	24
15	27	38
16	18	27
17	20	30
18	21	30
19	23	33
20	20	24
21	17	28
22	15	25
23	24	34
24	16	25
25	19	30



## Lampiran VII

## IKLIM ORGANISASI (variabel X)

pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	11	44.0	44.0	56.0
4.00	9	36.0	36.0	92.0
5.00	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	9	36.0	36.0	48.0
4.00	12	48.0	48.0	96.0
5.00	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	10	40.0	40.0	52.0
4.00	9	36.0	36.0	88.0
5.00	3	12.0	12.0	100.0



pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	10	40.0	40.0	52.0
4.00	9	36.0	36.0	88.0
5.00	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	10	40.0	40.0	52.0
4.00	9	36.0	36.0	88.0
5.00	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	12.0	12.0	12.0
3.00	11	44.0	44.0	56.0
4.00	6	24.0	24.0	80.0
5.00	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



**pertanyaan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	24.0		
4.00	10	40.0	40.0	40.0
5.00	9	36.0	36.0	76.0
Total	25	100.0	24.0	100.0
			100.0	

**pertanyaan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0
3.00	8	32.0	32.0	36.0
4.00	12	48.0	48.0	84.0
5.00	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

**pertanyaan 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	4.0	4.0	4.0
3.00	9	36.0	36.0	40.0
4.00	11	44.0	44.0	84.0
5.00	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	40.0	40.0	40.0
4.00	12	48.0	48.0	88.0
5.00	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	44.0	44.0	44.0
4.00	9	36.0	36.0	80.0
5.00	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

pertanyaan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	36.0	44.0	44.0
4.00	11	44.0	36.0	80.0
5.00	5	20.0	20.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	



## Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)	30.0000	5.19615	25
Iklim Organisasi (variabel X)	20.8000	4.57347	25

Correlations

		Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)	Iklim Organisasi (variabel X)
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.875
	Iklim Organisasi (variabel X)	.875	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Iklim Organisasi (variabel X)	.000	.
N	Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)	25	25
	Iklim Organisasi (variabel X)	25	25



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.755	2.57059	2.567

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.018	1	496.018	75.064	.000 <sup>a</sup>
	Residual	151.982	23	6.608		
	Total	648.000	24			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.324	2.441		3.820	.001
	Iklim Organisasi (variabel X)	.994	.115	.875	8.664	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (variabel Y)





Similarity Report ID: old:25211:59750638

PAPER NAME

SKRIPSI\_S2120023\_CHELSEA WELIANG  
AN YUNUS (1).docx

AUTHOR

CHELSEA W YUNUS S2120023

WORD COUNT

9679 Words

CHARACTER COUNT

64447 Characters

PAGE COUNT

59 Pages

FILE SIZE

258.6KB

SUBMISSION DATE

May 22, 2024 4:57 PM GMT+8

REPORT DATE

May 22, 2024 4:58 PM GMT+8

#### 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

#### Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

Summary





Similarity Report ID: oid:25211:59750638

### 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 20% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

#### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	eprints.upgris.ac.id	Internet	2%
2	123dok.com	Internet	2%
3	docplayer.info	Internet	2%
4	core.ac.uk	Internet	1%
5	Indah Firizqiani Anissa, Diah Andani Diah Andani, A Moeslihat Komara....	Crossref	1%
6	text-id.123dok.com	Internet	1%
7	serupa.id	Internet	1%
8	ejurnal.unisan.ac.id	Internet	<1%

Sources overview





Similarity Report ID: oid:25211:59750638

9	skripsistie.files.wordpress.com	Internet	<1%
10	scribd.com	Internet	<1%
11	repository.uhn.ac.id	Internet	<1%
12	journal.stieamkop.ac.id	Internet	<1%
13	e-jurnal.unisda.ac.id	Internet	<1%
14	repository.unisma.ac.id	Internet	<1%
15	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	Submitted works	<1%
16	jurnal.univpgri-palembang.ac.id	Internet	<1%
17	ojs.ekonomi-unkris.ac.id	Internet	<1%
18	repository.uir.ac.id	Internet	<1%
19	sukapendidikan.blogspot.com	Internet	<1%
20	mansyurratulolly.blogspot.com	Internet	<1%

Sources overview





Similarity Report ID: old:25211:59750638

21	eprints.unmas.ac.id	<1%
	Internet	
22	jurnal.unmer.ac.id	<1%
	Internet	
23	jurnal.unived.ac.id	<1%
	Internet	
24	repositori.unsil.ac.id	<1%
	Internet	
25	MUHAMMAD AKBARDIN. "PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TE...	<1%
	Crossref	
26	fr.scribd.com	<1%
	Internet	
27	e-jurnal.iainsorong.ac.id	<1%
	Internet	

[Sources overview](#)





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**

Kampus Unisan Gorontalo Lt. 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
, Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4984/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Bidang Kebakaran  
Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Chealsea Waliangan Yunus  
NIM : S2120023  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG  
KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH IKIM ORGANISASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN  
POLISI PAMONG PRAJA BIDANG KEBAKARAN  
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 11 Januari 2024  
  
Ketua  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
NIDN 0929117202





**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN KEBAKARAN**  
 Alamat : Jln Kurno Danupoyo Komp. Blok plane Kawandang Kode Pos 96252



**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 331.1/ POL-PP & K/ 074/ IV / 2024

Sesuai dengan Surat Permohonan Izin Penelitian Tugas Akhir Sdr (i) CHELSEA WELIANGAN Mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo tertanggal 20 Maret 2024, Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a : **Chelsea Weliangan**  
 Nim : S2120023  
 Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
 Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
 Universitas : Ichsan Gorontalo

Benar-benar telah melakukan penelitian di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara mulai Januari 2024 s/d selesai dengan judul Skripsi : **" Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara "**.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan seperlunya.



PEMBINA / IV a  
 NIP. 19681007 199401 1 003





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**  
 SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001  
 Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
 Nomor : 045/FISIP-UNISAN/S-BPV/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP.,M.Si  
 NIDN : 0926096601  
 Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : CHELSEA WELIANGAN  
 NIM : S2120023  
 Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
 Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
 Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap  
 Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Satuan  
 Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran  
 Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **20%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
 Dekan,

**Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si**  
 NIDN. 0913027101

Gorontalo, 23 Mei 2024  
 Tim Verifikasi,

**Purwanto, S.IP.,M.Si**  
 NIDN. 0926096601

Terlampir :  
 Hasil Pengecekan Turnitin  
 DF



**ABSTRACT**

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS. S2120023. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE ON APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE FIRE DEPARTMENT OF THE CIVIL POLICE UNIT OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims to determine the effect of organizational climate on apparatus work productivity at the Fire Department of the Civil Police Unit of North Gorontalo Regency. This study applies a quantitative method using a survey. The number of samples in this study consists of 25 people. The data analysis method employs simple regression analysis. The results of this study show that the organizational climate affects apparatus work productivity at the Fire Department of the Civil Police Unit of North Gorontalo Regency by 0.765 or 76.5%. The results also indicate that some indicators of organizational climate have fewer optimal responses, in which apparatus still do not carry out their duties properly and are responsible for every action, still lack creating good and harmonious interactions and establishing good communication, and lack cooperation in solving work problems claimed to be difficult.*

**Keywords:** *organizational climate, apparatus work productivity, Civil Police Unit*



### **ABSTRAK**

**CHELSEA WELIANGAN YUNUS. S2120023. PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,765 atau 76,5%,. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator iklim organisasi yang mendapat tanggapan kurang maksimal, yakni pegawai masih kurang melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan; masih kurang menciptakan interaksi yang baik dan harmonis, serta menjalin komunikasi yang baik; dan kurang bekerjasama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang dianggap sulit.

Kata kunci: iklim organisasi; produktivitas kerja pegawai; Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara



**BIODATA****I. Identitas**

Nama	: Chelsea Weliangan Yunus
Nim	: S2120023
Tempat, Tanggal Lahir	: Dambalo, 29 Desember 2002
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi	: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat	: Desa Leayo, Kecamatan Tomilito Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat e-mail	: <a href="mailto:Chesaweliangan@gmail.com">Chesaweliangan@gmail.com</a>
No. HP	: 081258457223

**II. Riwayat Pendidikan**

1. Sekolah Dasar Madrasah Ibtidaiyah 2014
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Tomilito 2017
3. Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Gorontalo Utara 2020
4. Universitas Ichsan Gorontalo 2020