

## **Pengaruh Iklim Organisasi, Sikap Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indojoya Agrinusa (Japfa Comfeed) Medan**

**Miyanti Sinambela<sup>1\*</sup>, Anggia Sari Lubis<sup>2</sup>**

<sup>1\*)</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan  
Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara, 20147

<sup>2)</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah Medan  
Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara, 20147

*Email\*:* [sinambelamiyanti@gmail.com](mailto:sinambelamiyanti@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa besar dampak iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di PT Indojoya Agrinusa Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel total 102 responden, menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk kuesioner untuk mengukur secara langsung seberapa besar pengaruhnya, dengan data primer dan mencari informasi sumber daya manusia untuk iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan simple random sampling dengan mengambil sampel dari suatu populasi menggunakan random sampling, yaitu tanpa memperhatikan hierarki (level). Karena semua anggota populasi dianggap sama (homogen), para peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5%. Sebagai alat untuk menentukan jumlah sampel, 93 responden pria, 9 responden wanita. Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 1.278 + 0.355X_1 + 0.168X_2 = 0.532 X_3$ . Pada Hasil uji parsial (uji  $t$ ) variabel Iklim Organisasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4.666 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  pada Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji  $F$ ) menunjukkan nilai  $F$  hitung  $97.629 > F$  tabel  $3,09$ . Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai  $R$  Square sebesar  $0,749$ , artinya variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan sebesar  $74,9\%$  oleh variabel iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi, sementara sisanya  $25,1\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Jadi penelitian ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi ( $X_1$ ) sikap kerja ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) mempengaruhi produktivitas karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci:** Budaya organisasi, iklim organisasi, produktivitas karyawan, dan sikap kerja.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the impact of organizational climate, work attitudes and organizational culture on employee productivity at PT Indojoya Agrinusa Medan. This study uses a quantitative approach by taking a total sample of 102 respondents, using data collection techniques in the form of a questionnaire to directly measure how much influence it has, with primary data and seeking information on human resources for organizational climate, work attitudes and organizational culture. In this study, the data collection technique used simple random sampling by taking samples from a population using random sampling,*

*without regard to hierarchy (level). Because all members of the population are considered equal (homogeneous), the researchers used the Slovin formula with an error rate of (e) 5%. As a tool to determine the number of samples, 93 male respondents, 9 female respondents. From multiple linear regression analysis, the equation  $Y = 1.278 + 0.355X1 + 0.168X2 = 0.532 X3$ . In the partial test results (t test) for the iklim organisasi variable (X1), the t-count value is  $4.666 > t$ -table 1.984 and the significant value is  $0.000 < 0.05$  in the Simultaneous Significant Test Results (F-test) shows the calculated F value  $97.629 > F$  table 3.09. The results of the coefficient of determination test (R2) obtained an R Square value of 0.749, meaning that the employee productivity variable could be explained by 74.9% by the organization climate, work attitude and organization culture variables, while the remaining 25.1% was explained by other variables not included in this study. So this research can be concluded that organizational climate (X1) work attitude (X2) and organizational culture (X3) affect employee productivity (Y). This study uses the SPSS version 25 statistical application.*

**Keywords:** *Organizational culture, organizational climate, employee productivity, and work attitude.*

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khususnya mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat dan persaingan semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan dan kemauan tinggi. Pengelolaan Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Keberhasilan sebuah bisnis tidak terlepas dari para karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan karyawan dan inputnya. Dari pihak perusahaanlah yang perlu menentukan apa yang dianggap sebagai input dan output karyawan, dikaitkan dengan deskripsi pekerjaannya. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut (Yuniarsih 2013).

Produktivitas karyawan yang tinggi merupakan tujuan perusahaan yang paling utama mencari keuntungan atau laba maupun untuk kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang potensial. Produktivitas karyawan sangat penting dalam perusahaan agar tujuan sumberdaya manusia dapat tercapai. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan.

Turun naiknya jumlah produktivitas karyawan dapat menentukan profit yang diperoleh perusahaan. Dapat dilihat dari fluktuasi produktivitas yang setiap tahun mengalami frekuensi naik turunnya jumlah produksi. Produktivitas yang menurun merupakan masalah yang sangat serius disebuah organisasi atau perusahaan pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab mengapa terjadinya ketidak stabilan produksi perusahaan setiap tahunnya, apakah ada masalah didalam iklim organisasinya, sikap kerja atau pun budaya organisasi.

Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Berdasarkan pendapat di atas, maka iklim organisasi adalah suatu susunan lingkungan yang diciptakan oleh hubungan antara pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama karyawan dan suasana yang terjadi sebagai akibat pengaruh sistem dan lingkungan fisik yang ada dilingkungan tersebut.

Menurut Pitriyanti & Halim (2020). Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya.

Menurut Sholikhah (2018) Budaya Organisasi merupakan nilai yang terdapat didalam kehidupan manusia yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut.

Penelitian ini dilakukan PT. Indojaya Agrinusa Medan adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industry yaitu pakan ternak, yang berlokasi di Jl. Medan Tanjung Morawa, KM. 128, Kel. Bangun Sari, Kec. Tanjung Morawa, Ujung Serdang, Kec. Tj. Morawa, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. PT. Indojaya agrinusa memiliki beberapa cabang di Indonesia yang berada di beberapa kota. Pada perusahaan PT Indojaya Agrinusa Medan didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan pakan ternak masyarakat. PT. Indojaya Agrinusa Medan harus tetap meningkatkan kualitas produktivitas karyawannya dimana peningkatan kualitas produktivitas karyawan tersebut pada akhirnya dapat dituangkan melalui peningkatan prestasi kerja PT. Indojaya Agrinusa Medan. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan yang pada akhirnya menuju pengembangan karir karyawan tersebut. Iklim Organisasi, sikap kerja, budaya organisasi pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan memberikan rasa puas serta mendorong semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada PT. Indojaya Agrinusa Medan, bahwa terjadi penurunan hasil produksi yang dapat dilihat dari beberapa factor yaitu keluar masuknya karyawan, tidak disiplin waktu, menunda-nunda pekerjaan dan daftar hadir karyawan. Pada PT Indojaya Agrinusa Medan tertanam Iklim Organisasi merupakan lingkungan kerja bernuansa kekeluargaan, bekerja dengan profesional dalam melayani konsumen dan budaya Organisasi "Perhatikan Kesejahteraan karyawan maka karyawan juga akan peduli dengan kemajuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil beberapa sample dan data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2015) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Produktivitas karyawan, sedangkan variabel independennya adalah Iklim Organisasi, sikap kerja dan Budaya Organisasi. Pada dasarnya dalam melakukan penelitian memerlukan suatu objek yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian. Sumber data merupakan salah satu hal yang paling penting dalam melakukan penelitian, dimana data yang diperoleh harus akurat. Menurut Suharsimi Arikunto (2013, Hal. 172), sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah dari mana data dapat diperoleh. Peneliti memilih untuk menggunakan

data primer dan sekunder dikarenakan data yang dibutuhkan oleh peneliti bersumber dari pihak pertama yaitu pada data hasil produksi pertahun, labor *turn over* (tingkat perputaran karyawan dalam sebuah perusahaan yang diukur berdasarkan jumlah tenaga kerja yang berhenti bekerja dalam periode waktu tertentu) dan data prasurvey dari penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Populasi pada penelitian ini yaitu 102 orang karyawan yang bekerja di PT indojoya Agrinusa Medan.

**Tabel 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Profil Berdasarkan Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-Laki	93	92,6
Perempuan	9	7,4
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan criteria diatas sample yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan random sampling, yaitu tanpa memperhatikan hierarki (level). Karena semua anggota populasi dianggap sama (homogen), para peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan ( $e$ ) 5%. Sebagai alat untuk menentukan jumlah sampel, 93 responden pria, 9 responden wanita.

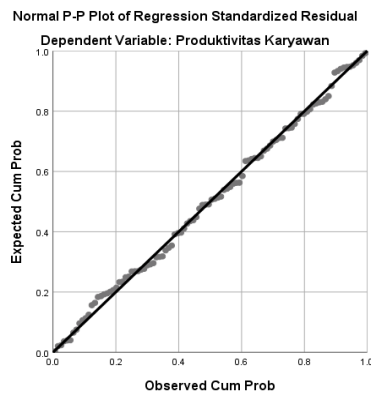
Objek yang diteliti ialah iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi perusahaan yang terdapat pada PT.Indojaya Agrinusa Medan. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan. Untuk melakukan analisis data, penelitian ini menggunakan alat bantu dari Microsoft Excel dan aplikasi SPSS 25. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian serta memperhatikan sifat-sifat data yang dikumpulkan, maka analisis data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan aplikasi komputer SPSS25, dimana terdapat tahapan dalam menganalisis yaitu uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model (Goodness of Fit Model).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asusmsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting bagi kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian statistik. Dalam penelitian kali ini pengujian normalitas menggunakan analisis grafik normal probability plot dan uji Kolmogorov-Smirnov Test dalam program IBM SPSS Statistik V.25. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada analisis grafik normal p-plot sebagai berikut:



**Gambar 1. Grafik P-Plot**

*Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 (2020)*

Pada grafik P-Plot di atas, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis grafik p-plot ini juga didukung dengan hasil analisis statistik uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39468364
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.037
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber:**Data Diolah SPSS 25,2020

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp sig, (2-tailed) memiliki nilai signifikan sebesar 2,00, nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $2,00 > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Apabila terjalin korelasi, hingga ada problem multikolinearitas, model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi diantara variabel independen. Pedoman bias memandang apakah sesuatu variabel leluasa mempunyai korelasi dengan variabel leluasa yang lain yang bisa dilihat bersumber pada nilai variance inflation Factor (VIF). Bagi (Muis& Fahmi, 2018: 20) bila nilai VIF kurang dari 10, hingga

menampilkan model tidak ada gejala-gejala multikolinearitas, maksudnya tidak ada ikatan antara variabel leluasa. Bersumber pada uraian diatas hingga hasil riset yang sudah dicoba bisa diperoleh nilai bagaikan berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Iklm Organisasi	.491	2.036
	Sikap Kerja	.922	1.085
	Budaya Organisasi	.468	2.136

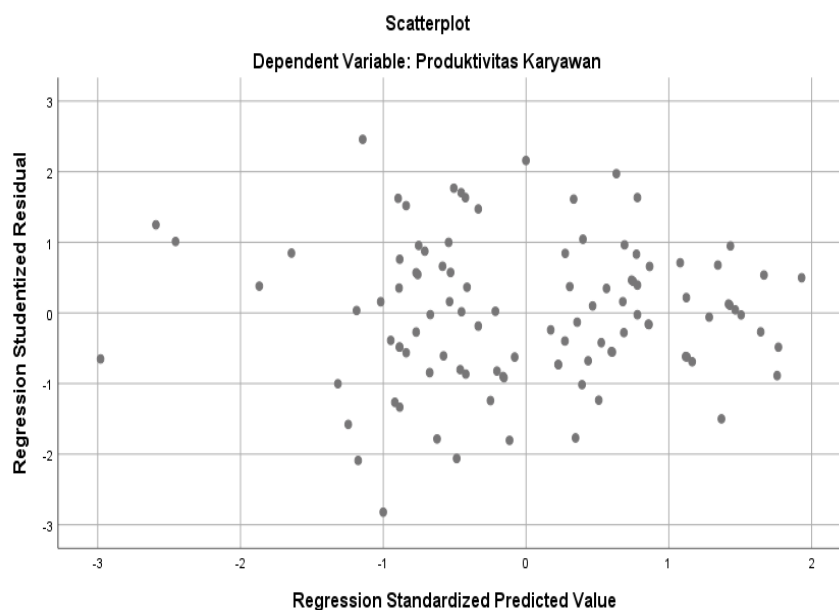
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Dari tabel di atas, dapat terlihat bahwa masing-masing iklim organisasi (X1), sikap kerja (X2), budaya organisasi (X3) memiliki *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara lain prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dasar analisis yang digunakan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25.0 (2020)

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa scatterplots pada gambar tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	7.253	1.966		3.689	.000
IklimOrganisasi	-.051	.044	-.159	-1.150	.253
SikapKerja	-.042	.036	-.118	-1.172	.244
BudayaOrganisasi	-.028	.042	-.094	-.665	.508

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Diolah SPSS 25,2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada variabel X1,X2 dan X3 tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dikarenakan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Iklim organisasi, Sikap Kerja dan budaya Organisasi terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas karyawan, maka pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software aplikasi SPSS V.25. Berikut adalah penyajian hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.278	3.390		.377	.707
IklimOrganisasi	.355	.076	.337	4.666	.000
SikapKerja	.168	.062	.143	2.705	.008
BudayaOrganisasi	.532	.072	.543	7.343	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.278 + 0.355X_1 + 0.168X_2 + 0.532X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta 1.278 hal ini berarti, jika iklim organisasi (X1), sikap kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) bernilai (0), maka produktivitas karyawan memiliki nilai sebesar 1.278.

2. Nilai koefisien regresi variable iklim organisasi (X1) sebesar 0,355 bernilai positif. Hal ini iklim organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y), apabila iklim organisasi juga akan mengalami peningkatan. Jika iklim organisasi (X1) meningkat maka 1 satuan, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,355.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel sikap kerja (X2) sebesar 0,168 bernilai positif. Hal ini berarti sikap kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y), apabila sikap kerja (X2) juga akan mengalami peningkatan satuan dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,168
4. Nilai koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,532 bernilai positif. Hal ini berarti Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y), apabila Budaya Organisasi (X3) juga akan mengalami peningkatan satuan dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), maka produktivitas karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,532.

### Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit Model)

#### Uji T (Pengujian Hipotesis)

Uji ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel independen iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen Produktivitas karyawan. Berikut adalah penyajian hasil uji t (pengujian hipotesis) sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.278	3.390		.377	.707
IklimOganisasi	.355	.076	.337	4.666	.000
SikapKerja	.168	.062	.143	2.705	.008
BudayaOrganisasi	.532	.072	.543	7.343	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variable dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,666 > t tabel 1,984 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,705 > t tabel 1,984 dan nilai signifikan yaitu 0,008 < 0,05 ini berarti variabel Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.
- c. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,343 > t tabel 1,984 dan nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 ini berarti variabel Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan.



### Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (x) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berikut adalah penyajian hasil uji f pengujian secara simultan) sebagai berikut :

**Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1730.981	3	576.994	97.629	.000 <sup>b</sup>
	Residual	579.185	98	5.910		
	Total	2310.167	101			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, SikapKerja, Iklim Oganisasi

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2020

F hitung dapat dilihat sebesar 97.629, derajat pembilang =  $k-1 = 4-1 = 3$ , derajat penyebut =  $n - k = 102-4 = 98$ , F tabel = 3,09.

Berdasarkan tabel tersebut bahwa nilai F hitung  $97.629 > F$  tabel 3,09 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Iklim Organisasi,Sikap Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel Iklim Organisasi (X1), Sikap Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Berikut merupakan penyajian hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 <sup>a</sup>	.749	.742	2.431

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sikap Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Organisasi, Sikap Kerja dan variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh (*R Square*) sebesar 74,9% terhadap variabel produktivitas karyawan, sementara sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Iklim Organisasi Berpengaruh positif dan Signifika secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan. Di dalam iklim organisasi yang diterapkan di dalam perusahaan PT Indojoya Agrinusa Medan merupakan hal yang baik bagi karyawan karena akan membentuk karakter karyawan dengan baik seperti kekeluargaan, bekerja dengan professional. Menurut (Subawa dan Surya, 2017) yang menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan ialah dengan hasil analisis ialah iklim organisasi mempengaruhi terhadap Produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,666 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh sri redjeki (2020) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Sikap Kerja Berpengaruh positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan. Sikap kerja yang diinginkan oleh PT Indojoya Agrinusa Medan adalah bagaimana seorang karyawan dapat patuh terhadap peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan tersebut, sehingga peraturan yang telah diterapkan oleh PT Indojoya Agrinusa Medan tersebut dapat berjalan dengan baik seperti dengan yang diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan.

Menurut (Kenneth) menjelaskan dalam penelitian terdahulu bahwa sikap kerja adalah tolak ukur yang dilakukan untuk mengetahui produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,7056 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh pitriyani (2020) yang menyatakan bahwa variabel sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Budaya Organisasi Berpengaruh positif Signifikan secara parsial Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $7,343 > 1,984$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh hemawati (2017) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Iklim organisasi, sikap kerja dan budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi merupakan hal yang berhubungan terhadap produktivitas karyawan. Seperti halnya iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Indojoya Agrinusa Medan. Iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi diterapkan dengan baik yang dirasakan oleh karyawan PT Indojoya Agrinusa Medan dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi terhadap Produktivitas karyawan. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) menunjukkan nilai  $F$  hitung  $97,629 > F$  tabel  $3,09$  disimpulkan bahwa variabel bebas iklim organisasi, sikap kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa tingkat pengaruh ( $R$  Square) dari Iklim organisasi ( $X_1$ ), sikap kerja ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,749$ . Berarti bahwa variabel Kualitas Pelayanan dan Tarif memiliki pengaruh ( $R$  Square) sebesar  $74,9\%$  terhadap variabel Minat Beli, sementara sisanya sebesar  $25,1\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi, Sikap Kerja dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Indojoya Agrinusa Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 1.278 + 0.355X_1 + 0.168X_2 + 0.532X_3$ . Konstanta (a) = 1.278 artinya jika variabel Iklim organisasi (X1), sikap kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) bernilai 0 maka Produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 1.278. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X1) = 0,355 artinya jika variabel Iklim Organisasi (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas karyawan meningkat 0.355. Koefisien regresi sikap kerja (X2) = 0.168 artinya jika sikap kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.168. Koefisien regresi budaya organisasi (X3) = 0.532 artinya jika Budaya organisasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel produktivitas karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.532.
2. Hasil uji parsial (uji t) variabel Kualitas Pelayanan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar  $4.666 > t$  tabel 1,984 dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berartivariabel Iklim organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) variabel Sikap kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar  $2.705 > t$  tabel 1,984 dan nilai signifikan yaitu  $0,008 < 0,05$  ini berarti variabel sikap kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji t) variabel Budaya Organisasi(X3) diperoleh nilai t hitung sebesar  $7.343 > t$  tabel 1.984 dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  ini berarti variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).
3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) menunjukkan nilai F hitung  $97.629 > F$  tabel 3,09 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Iklim organisasi (X1), sikap kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Produktivitas karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan bahwa tingkat pengaruh (*R Square*) dari variabel Iklim organisasi (X1), sikap kerja (X2) dan variabel Budaya organisasi (X3) terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0.749. Yang berarti bahwa variabel Iklim Organisasi, sikap kerja dan variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh (*R Square*) sebesar 74,9% terhadap variabel Produktivitas karyawan, sementara sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

### Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah:

1. Untuk perusahaan. Dengan dikerjakannya penelitian ini industri jadi lebih selektif dalam memajukan industri paling utama lebih mencermati karyawan sebab karyawanlah spek utama supaya industri tersebut bisa berjalan dengan baik.
2. Untuk peneliti. Bisa melaksanakan revisi dengan memperdalam permasalahan dalam penelitian ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya. Penelitian ini bisa digunakan oleh peneliti berikutnya dengan memperdalam kasus yang didapat oleh periset berikutnya.

## REFERENSI

- Adhe, K. R. (2016). Guru Pembentuk Anak Berkualitas. *Jurnal CARE (Children Advisory Research and Education)*, 3(3), 42-51.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gusti, A. R., Afriansari, Y., & Walid, A. (2020). Penilaian Afektif Pembelajaran Daring IPA Terpadu dengan Menggunakan Media Whatsapp. *Diffraction*, 2(2), 65-73.
- Gusti, A. R., Afriansari, Y., & Walid, A. (2020). Penilaian Afektif Pembelajaran Daring IPA Terpadu dengan Menggunakan Media Whatsapp. *Diffraction*, 2(2), 65-73.
- Hardjana, A. (2006). Iklim organisasi: lingkungan kerja manusiawi. *Jurnal ilmu komunikasi*, 3(1), 99428.
- Intifada, K. Y. 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Guru Pada SMA negeri 3 Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suandy*, Jakarta: Salemba Empat, Edisi Pertama.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi Dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019, November). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. In *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 442-446).
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Moordiningsih, W.D.P., dan Hertinjung, WS. 2010 Model Pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis Terhadap Performansi Tim Belajar Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 11, No. 2, hal. 111-124.
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ramdhani, N. (2013). Sikap dan Beberapa Pendekatan dalam Memahaminya. dalam <http://neila.staff.ugm.ac.id/wordpress/wpcontent/uploads/2009/09/bab2-attitude.pdf>.
- Rismayadi, B. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas karyawan (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (ed.1). Jakarta: Salemba Empat
- Sholikhah, S., Simanjuntak, A. S., & Parimita, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Kantor Pusat Jakarta Timur. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(2), 299-319.
- Sinungan, Muchdasyah. 2017. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Cetakan kedua. Jakarta: Bina Aksara
- Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. *Doctoral dissertation*, Udayana University.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35.
- Yuniarsih, Tjujtu dan Suwanto. 2009; *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta. Bandung.
- Zuchdi, D. (1995). Pembentukan sikap. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3).