

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEBUMEN**

Retno Palupi  
(retnopalupi355@gmail.com)  
Susi Widjajani  
Agus Saur Utomo

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

## **ABSTRAK**

Keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimiliki serta bagaimana organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Masalah produktivitas kerja erat hubungannya dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif akan membantu perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, diantaranya kepemimpinan dan iklim organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja (2) pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja (3) pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 82 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian yang digunakan sebelumnya telah diuji cobakan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, (2) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (3) kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

**Kata Kunci : kepemimpinan, iklim organisasi, dan produktivitas kerja**

## **A. PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia merupakan hal yang penting, karena sumber daya manusia adalah aset utama bagi suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimiliki serta bagaimana organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Masalah produktivitas kerja erat hubungannya dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif akan membantu perusahaan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2020: 99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018: 57) secara umum produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Sedarmayanti (2018: 72) serta Mali dalam Yuniarsih & Suwatno (2016: 160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu kepemimpinan dan iklim kerja.

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2021: 165) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang bermakna. Sedangkan menurut Schermerhorn dalam Edison *et.al.* (2022: 109) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Berdasarkan hasil penelitian Hermawati & Hidayat (2019), Agustini *et.al.* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah iklim organisasi. Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007: 121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Wirawan (2007: 121) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Hakim (2020), Sumantri *et.al.* (2019), Marjuki *et.al.* (2018) serta Ariani *et.al.* (2020) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kebumen merupakan institusi yang melakukan pelayanan dokumen kependudukan bagi masyarakat mulai dari cetak KTP elektronik, pembuatan akta kelahiran maupun kematian, perpindahan penduduk, hingga data yang bermasalah. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai diperoleh informasi bahwa produktivitas kerja pada pegawai Disdukcapil Kebumen masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini diindikasikan dengan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat terkadang menjadi *slow respon* jika ada beberapa pegawai yang berangkat untuk layanan jemput bola, sosialisasi administrasi kependudukan serta inovasi pelayanan yang belum menjangkau semua unsur lapisan. Fenomena lain yang terlihat yaitu masalah

kepemimpinan. Terdapat sarana dan prasarana yang masih perlu diperhatikan oleh pemimpin supaya dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai, serta dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin bisa ditingkatkan lagi. Selain masalah kepemimpinan fenomena lain yang terlihat yaitu kurang tercipta iklim organisasi yang baik. Hal itu dapat terlihat dari masih ditemui ketidakcocokan seperti perbedaan pendapat/pandangan dalam bekerja yang terkadang ikut mempengaruhi hubungan antar personal pegawai dan jika pelayanan sedang ramai situasi pekerjaan terkadang menjadi kurang kondusif untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang kepemimpinan, iklim organisasi, dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen. Penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen?
3. Apakah kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kebumen?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2020: 99) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Sementara Busro (2018: 339) mengartikan produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Menurut Sedarmayanti (2018: 72) serta Mali dalam Yuniarsih & Suwatno (2016: 160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu kepemimpinan dan iklim kerja.

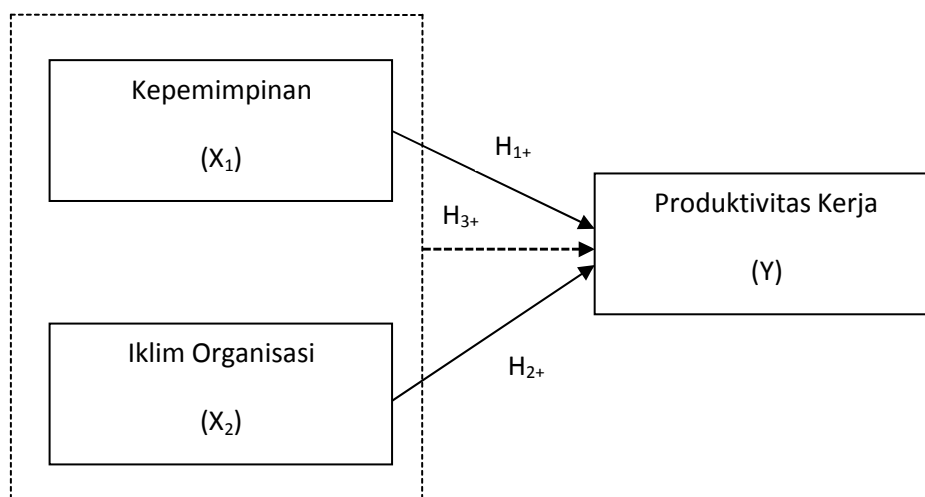
## b. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison *et.al.* (2022: 109) adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Sementara menurut Yuniarsih & Suwatno (2021: 165) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang bermakna. Menurut Bukit *et.al.* (2017: 42) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

## c. Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007: 121) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007: 121) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Sementara Davis dan Newstrom (1993: 21) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.
- : Pengaruh secara simultan antara variabel independen dan dependen.

#### **D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kedudukan pemimpin dalam perusahaan mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan. Pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Purnama, 2017). Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Yuniarsih & Suwatno (2021: 165) bahwa salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Hermawati & Hidayat (2019), Agustini *et.al.* (2020), Widowati (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

##### **2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Kamuli (2012) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Aprison (2018: 75) bahwa organisasi membutuhkan iklim kerja yang kondusif agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal dan juga dapat meningkatkan produktivitas para karyawan. Hakim (2020), Sumantri *et.al.* (2019), Marjuki *et.al.* (2018) serta Ariani *et.al.* (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>2</sub> : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2018: 72) serta Mali dalam Yuniarsih & Suwatno (2016: 160) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain yaitu kepemimpinan dan iklim kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2009: 62) bahwa kepemimpinan memainkan peran keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, pada tingkat organisasi. Kemudian Wirawan (2007: 123) berpendapat bahwa iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Tamam (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2020: 99) produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Indikator untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2020: 104) yaitu: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

#### **b. Kepemimpinan**

Menurut Schermerhorn dalam Edison *et.al.* (2022: 109) kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Indikator kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison *et.al.* (2022: 109-111) terdiri dari: memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi

dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan.

c. Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007: 121) iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007: 133) berpendapat bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat sembilan dimensi yang diperlukan yaitu: struktur, tanggung jawab, imbalan, risiko, kehangatan, dukungan, standar, konflik, identitas.

## 2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Ghozali (2018: 51) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 204), bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua nilai *Person Correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir pernyataan dalam kuesioner akurat dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, apakah instrumen tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2018: 46) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,7$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 1

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel          | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | Sig. ( <i>P-value</i> ) | Keterangan             |
|-------------------|---------------------------------------|-------------------------|------------------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,447                                 | 0,000                   | Positif dan signifikan |

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,447 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima, dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila kepemimpinan dalam suatu organisasi semakin baik maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika kepemimpinan kurang optimal maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Kepemimpinan bisa ditingkatkan dengan membangun komunikasi dengan baik dan menyenangkan, memiliki kepedulian terhadap anggotanya dengan memberikan perhatian dan motivasi serta memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja pegawai. Kepemimpinan yang optimal akan mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja para pegawainya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Yuniarsih & Suwatno (2021: 165) bahwa salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas yang tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hermawati & Hidayat (2019), Agustini *et.al.* (2020), dan Widowati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja.



**b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

**Tabel 2**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| <b>Variabel</b>      | <b><i>Standardized Coefficients Beta</i></b> | <b>Sig. (P-value)</b> | <b>Keterangan</b>      |
|----------------------|--|-----------------------|------------------------|
| Iklm Organisasi (X2) | 0,244  | 0,034                 | Positif dan signifikan |

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi adalah 0,244 dengan signifikansi sebesar 0,034 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima, dimana iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila iklim organisasi semakin baik maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi buruk maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Iklim organisasi yang baik akan tercipta jika ada dukungan dari atasan maupun rekan kerja, suasana kerja yang bersahabat, serta setiap masalah kerja dapat diatasi dengan baik. Iklim organisasi yang baik ini akan membuat produktivitas pegawai meningkat dimana karyawan akan meningkatkan hasil kerjanya, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Hasil penelitian ini membuktikan pernyataan Aprison (2018: 75) bahwa organisasi membutuhkan iklim kerja yang kondusif agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal dan juga dapat meningkatkan produktivitas para karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hakim (2020), Sumantri *et.al.* (2019), Marjuki *et.al.* (2018), dan Ariani *et.al.* (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Tabel 3

Hasil Analisis Uji F (ANOVA)

| Model      | F (Anova) | Signifikansi (P-value) | Keterangan |
|------------|-----------|------------------------|------------|
| Regression | 25,513    | 0,000                  | Signifikan |

Sumber : Data primer diolah (2022)

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F didapat nilai  $F_{hitung} = 25,513$  dengan  $p-value = 0,000$ . Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga dimana kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kepemimpinan yang optimal akan mendorong produktivitas kerja pegawai apalagi jika didukung oleh iklim organisasi yang baik. Kepemimpinan memainkan peran secara keseluruhan dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, pada tingkat organisasi (Siagian, 2009: 62) dan iklim organisasi mempengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi (Wirawan, 2007: 123). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamam (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**G. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
- b. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

- c. Kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, A., Alam, S., & Djalante, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(3), 427-437.
- Aprison, W. (2018). *Studi Tentang Produktivitas Dosen*. Bandarlampung: Pustaka Media.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268-279. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Tori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan Di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47-57. DOI: <http://dx.doi.org/10.23969/bp.v2i1.2413>
- Hermawati, R., & Hidayat, R. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 189-211. DOI: <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2228>
- Kamuli, S. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*, 9(01).
- Marjuki, A., Sanni, M. I., & Hidayat, W. (2018). Pengaruh Kompetensi Pemimpin, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Produktifitas Pegawai. *Cyberpreneurship Innovative and Creative Exact and Social Science*, 4(1), 94-112.

- Newstrom, K. D. & J. W. (1993). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung. *INA-Rxiv*, 1-13. DOI : <https://doi.org/10.31227/osf.io/cknrp>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, S., Murodi, A., & Badar, R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(1), 13-44. DOI: <https://doi.org/10.33592/jiia.v9i1.734>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tamam, B. (2018). Kepemimpinan Pejabat Struktural dan Iklim Organisasi dalam Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. *Conciencia*, 18(2), 14-27. DOI : <https://doi.org/10.19109/conciencia.v18i2.2638>
- Widowati, W. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.