Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 35807-35816

PENGARUH IKLIM KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA

Firmansyah Kusumayadi[1], Firdaus[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
Corresponding Author: Firmansyah. E-Mail: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Published: Juni 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh signifikan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh signifikan iklim kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai yang terdiri dari pegawai negeri sipil sebanyak 34 pegawai dan PPPK sebanyak 16 pegawai. Adapun sampel penelitian sejumlah 34 responden yang berstatus pegawai negeri sipil dengan tekhnik purposive sampling. Tekhnik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Tekhnik analisis data yang digunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f dengan bantuan spss 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh negatif dan signifikan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan pengaruhnya sebesar 42,2%.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the partial significant effect of work climate on employee work productivity, to determine the significant effect of work stress on employee work productivity, to determine the significant effect of work climate and work stress on employee work productivity at the Bima City Agriculture Office. The population in this study was 50 employees consisting of 34 civil servants and 16 PPPK employees. The research sample was 34 respondents with civil servant status with purposive sampling technique. Data collection techniques were observation, interviews, questionnaires and literature studies. Data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t tests, and f tests with the help of SPSS 23 for Windows. The results showed that there was a positive and significant effect of work climate on employee work productivity, there was a negative and significant effect of work stress on employee work productivity, there was a positive and significant effect of work climate and work stress on employee work productivity at the Bima City Agriculture Office with an influence of 42.2%.

Keywords: Work Climate, Work Stress, Work Productivity

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Pertanian Kota Bima. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam mendukung ketahanan pangan dan pengembangan sektor pertanian di daerah, Dinas Pertanian Kota Bima dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, dalam praktiknya, produktivitas pegawai tidak berdiri sendiri; ia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal di lingkungan kerja. Wahyudin dalam Nurliana (2019) produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas kerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumberdayanya. Sedangkan menurut suningngan (2018) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana,aplikasi pengguna cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga kualitas yang tinggi.

Salah satu faktor yang diduga kuat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah iklim kerja. Iklim kerja mencerminkan persepsi pegawai terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, termasuk pola komunikasi, dukungan atasan, kejelasan peran, serta kebijakan internal organisasi. Iklim kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan termotivasi, yang pada akhirnya mendorong peningkatan

produktivitas. Sebaliknya, iklim kerja yang kurang kondusif misalnya birokrasi yang kaku, kurangnya penghargaan, atau komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja pegawai. Menurut Nurliana (2019) iklim kerja merupakan sesuatu yang nyata di rasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi dan apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya dan pada akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja mereka. Manik (2019) iklim kerja merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Selain iklim kerja, stres kerja juga menjadi faktor krusial yang tidak bisa diabaikan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja berlebih, target yang tidak realistis, serta konflik antar rekan kerja atau dengan atasan dapat memicu stres. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja justru akan menurunkan konsentrasi, mengurangi inisiatif, meningkatkan ketidakhadiran, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas pegawai secara signifikan. Menurut Handoko (2017) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kodisi seseorang. Sedangkan menurut Safitri (2019) stres kerja adalah di mana suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berieteraksi sesama pekerja sedemikian rupa sehingga menggangu keseimbangan.

Dinas Pertanian Kota Bima memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pertanian, yang mencakup tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, serta kesehatan hewan. Fungsi utamanya meliputi perumusan kebijakan pertanian, pengawasan sarana dan prasarana pertanian, pengendalian hama dan penyakit tanaman serta hewan, pembinaan produksi, pengolahan dan pemasaran hasil pertanian, serta pelaksanaan penyuluhan pertanian kepada masyarakat. Tugas yang luas dan kompleks ini menuntut produktivitas tinggi dari para pegawai, namun juga berpotensi menimbulkan stres kerja jika tidak diimbangi dengan iklim kerja yang kondusif di lingkungan dinas tersebut.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara singkat dengan beberapa pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima, ditemukan indikasi bahwa masih terdapat keluhan terkait suasana kerja yang kurang mendukung, seperti kurangnya penghargaan terhadap prestasi kerja, komunikasi internal yang belum berjalan optimal, serta ketidakjelasan pembagian tugas pada beberapa bagian. Terkait iklim kerja masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik, seperti pegawai tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Iklim organisasi masih terdapatnya pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama antar pegawai kurang terjalin dengan baik, seperti pegawai tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, beberapa pegawai juga mengeluhkan tekanan dari tenggat waktu yang ketat dalam penyusunan laporan proyek pertanian, yang berdampak pada rasa lelah berlebihan dan kecemasan saat bekerja sehingga menyebabkan stress kerja. Dalam konteks Dinas Pertanian Kota Bima, pegawai tidak hanya dituntut untuk mengerjakan administrasi, tetapi juga sering terlibat dalam pendampingan lapangan kepada petani, penyusunan laporan teknis, serta koordinasi lintas sektor, sehingga potensi munculnya stres kerja cukup tinggi. Hal ini diduga menjadi penyebab menurunnya produktivitas pegawai, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, kurangnya inovasi, dan rendahnya semangat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim Kerja

Menurut Wirawan dalam Asbari (2020) iklim kerja menggambarkan tentang keadaaan ingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer.Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan kinerja anggota organisasi. Davis dan Newstorm dalam Nurliana (2019) Iklim kerja adalah Kepribadian sebuah organisasi yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain.

Menurut Wirawan dalam Asbari (2020) terdapat 5 indikator Iklim kerja yaitu :

1. Struktur organisasi adalah mereflesikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-Standar adalah mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang di miliki oleh Anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

3. Tanggung jawab adalah mereflesikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos untuk diri sendiri dan tidak memerlukan keputusan delegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan adalah perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan dalam Safitri (2019) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai. Menurut Handoko (2017) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kodisi seseorang. Sedangkan menurut Safitri (2019) stres kerja adalah di mana suatu kondisi dimana satu atau beberapa faktor ditempat kerja berieteraksi sesama pekerja sedemikian rupa sehingga menggangu keseimbangan. Faktor-faktor tersebut seperti beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang terlalu sedikit, hubungan sesama pegawai yang kurang harmonis.

Adapun beberapa Indikator dari stres kerja menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Penyebab Fisik, kebisingan yang terus menerusdapat menjadi sumber stres dan kelelahan juga dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun.
2. Beban Kerja, beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.
3. Sifat Pekerjaan, mengghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan
4. Kebebasan, kebebasan yang diberikan kepada pegawai belum tentu merupakan hal yang menyenangkan.

Produktivitas Kerja

Menurut Tohardi (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.Menurut Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telahditentukan atau sesuai dengan rencana.Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antarahasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas kerja antara lain :

1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, merupakan saha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan pada Dinas Pertanian Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupn juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2016) bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 50 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 34 orang dan Pegawai P3K 16 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang PNS yang berada pada Dinas Pertanian Kota Bima. Adapun tehnik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi

observasi, wawancara,kuesioner, dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji Autokorelasi, uji Regresi Linear Berganda, uji Koefisien Korelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji T**,** dan uji F dengan bantuan spss versi 23 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Iklim Kerja (X1)	Item 1	0,403	0,300	Valid
	Item 2	0,536	0,300	Valid
	Item 3	0,677	0,300	Valid
	Item 4	0,804	0,300	Valid
	Item 5	0,674	0,300	Valid
	Item 6	0,787	0,300	Valid
	Item 7	0,756	0,300	Valid
	Item 8	0,823	0,300	Valid
	Item 9	0,599	0,300	Valid
	Item 10	0,424	0,300	Valid

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)	Item 1	0,840	0,300	Valid
	Item 2	0,399	0,300	Valid
	Item 3	0,921	0,300	Valid
	Item 4	0,583	0,300	Valid
	Item 5	0,682	0,300	Valid
	Item 6	0,657	0,300	Valid
	Item 7	0,797	0,300	Valid
	Item 8	0,313	0,300	Valid

Variabel penelitian	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Item 1	0,746	0,300	Valid
	Item 2	0,656	0,300	Valid
	Item 3	0,412	0,300	Valid
	Item 4	0,695	0,300	Valid
	Item 5	0,755	0,300	Valid
	Item 6	0,656	0,300	Valid
	Item 7	0,794	0,300	Valid
	Item 8	0,515	0,300	Valid
	Item 9	0,633	0,300	Valid
	Item 10	0,554	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Iklim Kerja (X1) , Stres Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) mempunyai nilai jika item- total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid.pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selnjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha*	Standar	Ket
Iklim Kerja	0,848	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0,820	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,782	0,600	Reliabel

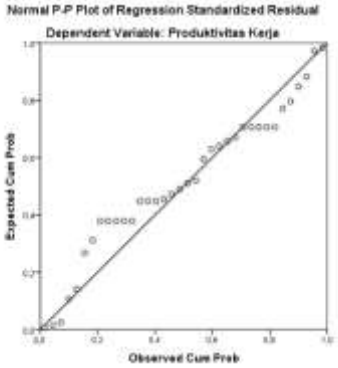
Sumber : Data Primer Diolah spss 20, 2023

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Iklim Kerja (X1), Stres kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Dari Gambar 1, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebankan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Ketentuan :

Tolerance value < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolenearitas

Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002		
	Iklim Kerja	,497	,146	,470	3,397	,002	,915	1,093
	Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023	,915	1,093

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai tolerance dan VIF untuk variabel Iklim Kerja dan Stres Kerja sebesar :

Tolerance ; 0,915 > 0,10

VIF ; 1,093 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2015:112) Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakakan uji scater plot.

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Dari hasil uji SPSS ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu. Sehingga data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam suatu data *time series* dapat menggunakan Uji *Durbin Watson.* Uji *Durbin Watson* ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intersep dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel penjelas. Di dalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria Durbin Watson

Kriteria *Durbin Watson*	Keterangan
1,65<DW<2,35	Tidak terjadi autokorelasi
1,21<DW<1,65	Tidak dapat disimpulkan
2,35<DW<2,79	Tidak dapat disimpulkan
DW<1,21	Terjadi autokorelasi
DW>2,79	Terjadi autokorelasi

Sumber : Sulaiman, 2004:89

Dari hasil olah data SPSS maka diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,823. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria 1,65 < DW < 2,35 yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

1,823 < 2,194 < 2,35

Untuk lebih jelasnya nilai Durbin Watson dapat dilihat dari tabel olah data SPSS berikut :

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649[a]	,422	,387	2,765	1,823

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Stres Kerja.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil uji autokorelasi di atas menunjukan nilai statisik Durbin Watson sebesar 1,823 maka disimpulkan bahwa tidk terjadi autokorelasi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Nilai Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002
	Iklim Kerja	,497	,146	,470	3,397	,002
	Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

Y=23,758 + 0,497 + -0,236

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 23,758 yang menyatakan jika variabel X1, X2 sama dengan nol, yaitu Iklim Kerja, Stres Kerja, maka Produktivitas kerja adalah sebesar 23,758
b. Koefisien Iklim Kerja (X1) sebesar 0,497 berarti peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka Iklim Kerja meningkat sebesar 0,497
c. Koefisien Stres kerja (X2) sebesar -0,236 berarti peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka Stres kerja meningkat sebesar -0,236.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa Iklim Kerja (X1) Stres kerja (X2), berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y).

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649[a]	,422	,387	2,765	1,823

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Stres Kerja.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2023

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,649. Hal ini menunjukan bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Iklim Kerja (X1), dan Stres kerja (X2) sebesar 64,9% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 8 Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,649[a]	,422	,387	2,765	1,823

a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Stres Kerja.

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai R square sebesar 0,422. Hal ini menunjukan bahwa Produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh Iklim Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

6. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 10 Nilai Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,758	7,094		3,349	,002
	Iklim Kerja	,497	,146	,470	3,397	,002
	Stres Kerja	-,236	,099	-,331	-2,393	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 20, 2023

H1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Iklim Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,397 dengan nilai t table sebesar 2,032 (3,397 > 2,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 (0,002 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Profuktivitas kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariani (2020) yang menyatakan iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan di perkuat oleh penelitian Asbari (2020). Ada pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Stres kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,393 dengan nilai t table sebesar 2,032 (-2,393 > 2,032) dengan nilai signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05), maka hipotesis menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prodoktivitas kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Thalibana (2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negativ secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dan di perkuat oleh penelitian Fitri (2022). Ada pengaruh negativ stres kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Uji F (Simultan)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,970	2	91,985	12,030	,000[b]
	Residual	252,336	33	7,647		
	Total	436,306	35			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja, Stres Kerja.

Berdasarkan tabel 12. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 12,030 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau a – 5%. Ftabel = df1 (k-1) df2 (n-k) atau Ftabel di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh Ftabel:

- df1: 3 – 1 = 2
- df2: 34 – 3 = 31
- pengujian dilakukan pada a = 5%, maka nilai Ftabel adalah 3,28

Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai Fhitung 12,030 > 3,28 Ftabel dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Iklim organisasii dan Stres kerja secara simultan yang positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perpustakaan Kota Bima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai, Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Pegawai, Iklim Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Saran

Diharapkan bagi dinas perpustakaan Kabupaten Bima agar memperhatikan kondisi iklim organisasi dengan baik selain itu perlu di minimalisirkan terkai stres kerja pegawai sehingga meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

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.

Asbari, M. Purwanto (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Inovatif pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. Jurnal Produktivitas.

Fitri, F. M. (2022). *Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan (pppptk ipa) kota bandung* (doctoral dissertation, fisip unpas).

Handoko. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

Kusdinar, R., Zakky, I., Dewi, S. A. K., Sanjaya, Y., & Wijaya, W. T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Kabupaten Sumedang. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, *5*(2), 36-48.

Norman, E., Dzulfikar, D., & Sarta, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Produktivitas Sekolah: Studi Kasus di SMPI Nuurushshibyan (YAPIN) Cileungsi. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, *2*(1), 57-68.

Nurliana,L. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Ciceungjing Kabupaten Ciamis.Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol 6. No 3.

Safitri,A,.E. (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Wite Bekasi. Jurnal Ecodemica. Vol 3 No. 2.

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.

Sugiyono. 2016. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung

Sugiyono 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. 2019. Metode PenelitianKuantitatif, Kualitatifdan R & D, CV. Alfabeta Bandung

TAHIR, M. Y. (2017). pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja aparatue sipil negara di badan koordinasi keluarga berencana nasional (bkkbn) provinsi gorontalo. *Skripsi*, *1*(931411146).

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, *1*(4), 01-09.

Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021, February). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ulp rayon woha. In *Forum Ekonomi* (Vol. 23, No. 1, pp. 102-107).