

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman reformasi ini, banyak fenomena baru di segala penjuru. Fenomena tersebut disebabkan karena arus lalu lintas barang dan jasa maupun tenaga kerja antar kota, antar daerah, antar pulau, bahkan dari suatu negara ke negara lain terbuka luas tanpa adanya batasan dan rintangan yang akan diberlakukan. Tahun 2010 yang dikenal dengan istilah perdagangan bebas. Suasana itu memungkinkan terjadinya persaingan pasar global yang menuntut semua organisasi untuk bisa kompetitif. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola sumber daya insani yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan operasional organisasi. Sumber daya insani tersebut dapat lebih produktif sehingga memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan organisasi itu. Umumnya setiap organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, terlepas organisasi apapun namanya. Organisasi profit seperti perusahaan misalnya, berkeinginan agar dapat mencapai keuntungan yang besar. Oleh karena itu, setiap pegawainya diharuskan dapat bekerja secara maksimal sehingga perusahaan tersebut mampu memproduksi barang atau jasa semaksimal mungkin. Dengan kata lain perusahaan tersebut menginginkan produktivitas yang tinggi. Sama halnya dengan institusi-institusi pemerintahan pada umumnya, Dinas Pendidikan sebagai organisasi non profit yang bertugas untuk membantu dan melayani masyarakat diharapkan dapat memberikan pelayanan secara maksimal

kepada masyarakat penggunaannya, dalam hal ini adalah masyarakat pendidikan. Masyarakat pendidikan ini adalah orang-orang yang mempunyai kepedulian dalam bidang pendidikan, yang sering disebut dengan pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut UU. RI. No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XI pasal 39, dinyatakan bahwa :

- (1) Tenaga pendidik dan kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tenaga kependidikan itu meliputi: (a) pengelola satuan pendidikan; (b) penilik; (c) pamong belajar; (d) pengawas; (e) peneliti; (f) pengembang; (g) pustakawan; (h) laboran; dan (i) teknisi sumber belajar.
- (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan seperti yang telah dikemukakan di atas adalah kelompok masyarakat yang menjadi ujung tombak dan penentu keberhasilan dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, Dinas pendidikan sebagai lembaga pengelolanya, harus mampu memberikan pelayanan prima kepada kelompok masyarakat tersebut sehingga mereka dapat melaksanakan perannya masing-masing sebaik-baiknya. Kepala Dinas Pendidikan sebagai pengelola lembaga tersebut dituntut mampu menggerakkan setiap pegawainya agar dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat penggunaannya, dengan demikian pegawai kantor dinas dituntut mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku pegawai yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan

pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sistem kerja hari ini lebih efektif dan efisien daripada pola dan sistem kerja masa lalu serta keluaran yang bakal dicapai pada waktu yang akan datang harus lebih berkualitas dan berkuantitas daripada keluaran saat ini.

Fremont (2002:928), produktivitas diartikan "sebagai ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individu. Muchdarsyah (1992:13), "...produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitasnya menunjukkan jumlah/tenaga kerja dan dapat dianggap sebagai percepatan kerja". Perilaku produktivitas kerja ini akan mampu mendorong pegawai untuk selalu bersifat dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka.

Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan, menetapkan standar kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Agar setiap pegawai dapat bekerja secara produktif seorang pimpinan harus dapat mengelola organisasinya secara profesional. Ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, dengan iklim kerja yang kondusif. Suasana yang demikian dapat memungkinkan para pegawai bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai di antara para pegawai. Hal itu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Schatz (tanpa tahun;122), yaitu bahwa, "...iklim kerja organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang

ada di dalamnya”. Di samping itu pimpinan juga dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi setiap pegawainya dalam bekerja. Dengan demikian para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki ciri-ciri tersebut tergolong dalam pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja ini sangat penting untuk peningkatan produktivitas kerjanya. Kenyataan ini didukung oleh Winardi (2002: 2), disebutkan bahwa “seorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya substansial, guna menunjang kesatuan produksi kesatuan kerjanya.” Kemudian Hasibuan (1996:92), mengemukakan bahwa “motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.”

Berdasarkan kutipan di atas kita dapat melihat bahwa iklim kerja organisasi dan motivasi kerja pegawai, akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Dari observasi, pengamatan dan wawancara penulis dengan beberapa orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, bahwa produktivitas kerja pegawai menunjukkan indikasi sebagai berikut: (a) sebagian pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat alias lambat kerja; (b) pegawai belum dapat bekerja secara kreatif dan inovatif; (c) pegawai masih bergantung pada atasan dalam bekerja artinya sering menunggu instruksi; (d) pegawai belum mempunyai target yang lebih dari yang diharapkan; (e) pegawai belum mampu mencapai standar kerja yang tinggi; (f) pegawai belum dapat memberikan layanan

yang memuaskan kepada masyarakat. Indikasi ini berdasarkan: (a) data kehadiran pegawai pada saat apel pagi hanya 55,43%, (b) pegawai datang tidak tepat waktu, (c) pegawai datang ke kantor sering tanpa pekerjaan (job) yang jelas untuk diselesaikan, dan (d) mereka tampak malas bekerja (Sumber data Tahun 2006). Sejalan dengan fenomena tersebut. Menurut Istijanto (2005:12) menyatakan bahwa: “Kondisi-kondisi yang disebutkan ini adalah gejala yang merupakan dampak atau hasil dari masalah yang sebenarnya. Gejala yang mengemuka tersebut terkait dengan produktivitas yang berhubungan erat dengan motivasi pegawai.

Iklim kerjanya, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Subang masih menunjukkan indikasi, bahwa pegawai masih belum: (a) mampu memberikan dan menerima kritik terhadap sesamanya; (b) dapat berkomunikasi dengan penuh keakraban; (c) mau berdiskusi dan bekerja sama dengan sesamanya; (d) mampu memberikan dukungan terhadap sesamanya; (e) mampu merasakan bahwa pekerjaan adalah milik bersama. (f) mampu mengendalikan suasana kerja yang kondusif. Indikasi ini tercermin ketika penulis melakukan observasi dan wawancara dalam rangka peninjauan permasalahan.

Motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang, juga masih menunjukkan indikasi bahwa pegawai masih belum: (a) dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab; (b) dapat mengembangkan kemampuannya; (c) terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan; (d) bangga terhadap hasil pekerjaannya. Penulis menemukan gejala bahwa: “Pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) kurang terbina, sehingga pola layanan yang diberikan

kepada penulis sebagai peneliti terkesan bahwa pekerjaan adalah bukan milik bersama. Arsiparis cenderung kurang mampu menyimpan data. Gejala ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dan produktivitas kerja.

Indikasi-indikasi tersebut, menunjukkan bahwa iklim kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang belum kondusif dan motivasi kerja pegawainya juga belum maksimal. Keadaan semacam ini akan menyebabkan tingkat produktivitas kerja pegawai juga belum maksimal. Dugaan sementara ini perlu dibuktikan melalui penelitian yaitu apakah benar iklim kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja masih belum maksimal , serta seberapa besar pengaruh iklim kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang belum maksimal. Belum maksimalnya tingkat produktivitas ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Muchdarsyah (1992:64) mengelompokkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menjadi dua kelompok , yaitu:

- 1) Kelompok pertama, sedikitnya meliputi:
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian;
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi;
 - c) Kondisi kerja;
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental.

- 2) Kelompok kedua, mencakup:
 - a) Sikap terhadap tugas teman sejawat dan pengawas;
 - b) Keaneka ragam tugas;
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus);
 - d) Kepuasan kerja;
 - e) Keamanan kerja;
 - f) Kepastian pekerjaan;
 - g) Perspektif dari ambisi dan promosi.

Ravianto, J. (1998:4), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: “pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi”.

Paul Mali (1978: 56-57), menyatakan bahwa “produktivitas kerja merupakan proses sinergistik, yaitu faktor-faktor yang terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan”. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan pada empat level atau tahap, yaitu:

- 1) Pada level keempat (tertinggi), yang berpengaruh terhadap produktivitas secara langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber-sumber);
- 2) Pada level ketiga, terdiri atas keterampilan (*skill*), motivasi, metode dan biaya;
- 3) Pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan (*leadership*), pengalaman suasana (*climate*), insentif, jadwal kerja, (*schedules*), struktur organisasi, teknologi dan material;
- 4) Pada level pertama, terdiri atas kecakapan, (*ability*), gaya (*style*), latihan (*training*), pengetahuan (*knowledge*), kondisi fisik, rekan, bentuk tugas (*job design*) tujuan (*goal*), kebijakan, standar, perlengkapan dan kualitas.



Dari kutipan-kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) dan faktor yang berasal dari luar individu (eksternal). Faktor internal tersebut meliputi: (1) pendidikan; (2) motivasi dan kepuasan kerjasama; (3) komitmen terhadap pekerjaan yang diembannya. Sedangkan faktor eksternalnya antara lain: (1) fasilitas (gedung); (2) keeratan hubungan (*cohesiveness*); (3) iklim lingkungan kerja (cahaya; temperatur; dan ventilasi); dan (4) kepemimpinan.

Mengingat kompleksnya permasalahan dan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, penulis tidak mungkin meneliti semua faktor di atas. Penulis hanya meneliti mengenai faktor, Iklim organisasi dikembangkan dari Hoy dan Miskel (2001:193) yang meliputi dimensi (a) *supportive* (keterdukungan); (b) *collegial* (pertemanan); dan (c) *intimate* (keintiman). Ada beberapa ciri-ciri umum pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dikembangkan dari Sutermeister (1976:1) dibatasi oleh (a) tanggung jawab; (b) minat terhadap tugas; dan (c) penghargaan terhadap tugas, sedangkan produktivitas kerja pegawai dibatasi oleh pendapat A. Dale Timpe, (2002:111), bahwa "walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif". Adapun ciri-ciri umum pegawai yang produktif tersebut sebagai berikut (a) lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; (b) bermotivasi tinggi; (c) mempunyai orientasi pekerjaan positif; (d) kedewasaan; dan (e) dapat bergaul dengan efektif. Pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pegawai administratif golongan mulai dari II dan sampai golongan IV pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada iklim organisasi, motivasi dan produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang tahun 2007.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah tersebut, masalah yang akan dikaji dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Tahun 2007 ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Tahun 2007?
3. Seberapa besar pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Subang Tahun 2007?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi, menganalisis dan menyimpulkan hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.



Pengaruh antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Subang.

E. Manfaat Penelitian

Secara garis besar manfaat penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, sebagai berikut.

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengembangkan wawasan disiplin ilmu pengembangan sumber-daya manusia, ditinjau dari konsep iklim kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:
 - a. Bagi pegawai (1) tentang pentingnya iklim kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja; (2) pentingnya motivasi kerja sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya; (3) pentingnya iklim kerja dan motivasi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
 - b. Bagi pimpinan (1) membantu pimpinan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya; (2) memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya; dan (3) membantu pegawai untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berusaha untuk memotivasi pegawainya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

F. Asumsi-asumsi

Penelitian ini dilakukan dengan bertitik tolak dari asumsi-asumsi sebagai berikut.

1. Bahwa setiap pegawai menginginkan iklim kerja yang kondusif yang dapat memberikan suasana nyaman dalam bekerja.
2. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai. Iklim adalah kondisi kerja yang direspon oleh pegawai.
3. Motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang muncul untuk melakukan kegiatan kerja dalam mencapai tujuan.
4. Motivasi, iklim kerja dan produktivitas kerja menunjukkan apa yang diamati dilaksanakan, dialami, dan dirasakan oleh pegawai.

G. Kerangka Berpikir

Setiap pegawai harus dapat bekerja secara produktif. Seorang pimpinan harus dapat mengelola pegawai secara produktif dan ia harus mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, yang biasa diistilahkan dengan iklim kerja yang kondusif. Suasana yang demikian akan dapat memungkinkan para pegawai dapat bekerja dengan nyaman, tenang, tidak terburu-buru, penuh keakraban dan saling menghargai di antara para pegawai. Iklim kerja yang demikian sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. Hal itu sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Schatz (tanpa tahun:122), dinyatakan bahwa "...iklim kerja organisasi senantiasa mempengaruhi kondisi dasar dan perilaku orang-orang yang ada di dalamnya". Selanjutnya Schatz (tanpa

tahun: 128), menyatakan “ Sebagai seorang manajer, harus senantiasa meluangkan waktu guna mempelajari dan memahami kondisi-kondisi lingkungan agar mampu menciptakan suatu iklim keberhasilan”. Dengan menciptakan iklim keberhasilan atau lingkungan kerja yang sekondusif mungkin, efektifitas pimpinan akan sangat meningkat. Di samping itu seorang pimpinan juga dituntut untuk dapat memberikan rangsangan dan mendorong atau memotivasi setiap pegawainya dalam bekerja. Dengan demikian para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan dapat mengembangkan kemampuannya, terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaan, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya. Hal yang demikian sangat mempengaruhi produktivitas pegawai. Winardi (2002:2), mengemukakan bahwa “Seorang yang termotivasi akan melaksanakan upaya yang substansial, guna menunjang kesatuan kerjanya”. Ditambah lagi Hasibuan (2006: 92), yang menyatakan bahwa “ Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Dengan kata lain, “Motivasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas” (Arep; 2003: 16).

Pernyataan dan kutipan di atas menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) ataupun faktor yang berasal dari luar individu (eksternal). Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah faktor motivasi dan iklim kerja pegawai organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Hal itu sesuai dengan ungkapan Muchdarsyar (1992: 56), yang menyatakan bahwa:

Secara umum produktivitas suatu organisasi antara lain dipengaruhi oleh manusia dan lingkungan organisasi. Faktor manusia

meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya & pendidikan, kemampuan, sikap, minat dan *motivasi*, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian dan umur serta jenis kelamin. Sedangkan lingkungan organisasi, meliputi: organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), *iklim kerja*, tujuan perusahaan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan, dan ukuran perusahaan.

Diperkuat lagi dengan pendapat lain yang dikemukakan oleh Paul Mali

(1978: 56-57), bahwa:

Produktivitas kerja merupakan proses sinergistik, yaitu faktor-faktor yang terbentuk dari berbagai faktor secara keseluruhan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan pada empat level atau tahap. Pada level ketiga, terdiri atas keterampilan (*skill*), *motivasi*, metode dan biaya dan pada level kedua, terdiri atas kepemimpinan (*leadership*), *suasana (climate)*, insentif, jadwal kerja, (*schedules*), struktur organisasi, teknologi dan material.

Dari kutipan di atas dapat kita lihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, di antaranya adalah faktor motivasi dan iklim kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dikatakan, jika iklim kerja kondusif akan memungkinkan terjadinya peningkatan motivasi kerja karyawan, dan keduanya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan kerjanya.

Dengan memperhatikan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim dan motivasi kerja karyawan/pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan/pegawai tersebut. Oleh sebab itu, sebagai pimpinan suatu kantor perlu menyadari akan pentingnya hal tersebut, dan lebih dari itu mereka sudah seharusnya untuk selalu berusaha mengusahakan agar tercipta iklim kerja yang kondusif dan berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan

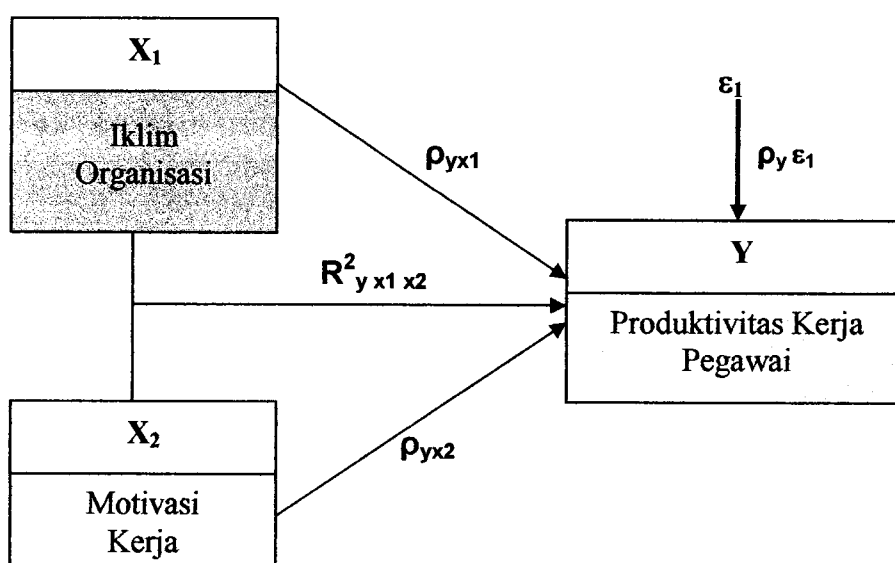
motivasi kerja karyawan/pegawainya, sehingga produktivitas kerja yang mereka inginkan dapat terwujud. Secara konseptual, produktivitas kerja pegawai akan meningkat jika tercipta iklim kerja yang kondusif dan jika motivasi kerja pegawai tersebut juga tinggi.

H. Hipotesis

Berkenaan dengan masalah yang diteliti, dirumuskan hipotesis penelitiannya sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh antar variabel digambarkan berikut.



Gambar 1.1. Paradigma Penelitian

I. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Seperti dikemukakan Masri S. (2003:21) penelitian survei dapat digunakan untuk maksud (1) penjajagan (*eksploratif*), (2) deskriptif, (3) penjelasan (*eksplanatory* atau *confirmatory*), yakni menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis; (4) evaluasi, (5) prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang (6) penelitian operasional, dan (7) pengembangan indikator-indikator sosial. Studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket.

J. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Subang. Objek penelitiannya adalah pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh keefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).



