

IKLIM ORGANISASI PADA KANTOR BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Tedi Abri Yandi

Jurusan/Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP

Abstract

This study aimed to describe the organizational climate on Badan Education and Training Agency of West Sumatra Province is seen from the dimensions of the physical environment, freedom, cooperation and familiarity . The population from this research is 60 employee and sample is 58 employee were taken with stratified random sampling techniuques. The research instrument was a Likert scale questionnaire form which has been in testing the validity and reliable. Data were analyzed using mean score (mean). Results of this research are organizational climate on Education and Training Agency of West Sumatra Province dimensional views of the physical environment, freedom, cooperation and familiarity is good.

Kata kunci: Iklim Organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu wahana yang secara struktural menggabungkan sejumlah manusia untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan berdasarkan mekanisme kerja dan pembagian fungsi. Tercapainya tujuan yang sudah ditentukan tergantung pada proses kerja sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan dukungan berbagai faktor lain, misalnya bahan, biaya, prasarana, sarana dan lain-lain. Pegawai merupakan salah satu unsur utama dalam sebuah organisasi dan memiliki peran yang amat penting dalam operasional organisasi. Oleh karena itu, unsur pegawai tidak bisa dipisahkan dengan unsur lainnya. Untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan dalam suatu proses kerja, diperlukan pegawai yang melaksanakannya.

Perilaku pegawai di dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah iklim organisasi. Iklim tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklim yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi semua pihak dalam sebuah organisasi, baik bagi pimpinan, maupun para pegawainya. Menurut Davis & Newstrom (1996:21) iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka, seperti udara dalam ruangan, iklim organisasi mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Iklm organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena banyak sedikitnya faktor tersebut akan mempengaruhi tingkah laku karyawan atau pegawai. Berbagai definisi dikemukakan dalam literatur mengenai iklim organisasi, diantaranya menurut Taiguri (1968) dalam muhammad menyatakan bahwa Iklm organisasi adalah “kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan”. Sementara itu menurut Sagala (2008:130) iklim organisasi (organizational climate) adalah “serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan”. Lebih lanjut Menurut Owens (1995) “Iklim organisasi lebih menekankan kepada persepsi seseorang tentang gambaran mengenai norma perilaku, asumsi dan kepercayaan itu dirasakan oleh anggota organisasi”.

Pendapat lain tentang iklim organisasi seperti yang diungkapkan oleh Steer dalam Usman (2010:202) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Sedangkan iklim organisasi menurut Davis dalam Usman (2010:202) adalah “The human environment within an organization’s employees do their work”. Pernyataan Davis ini mengandung makna bahwa yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya.

Iklm organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Menurut Croft dalam Sagono (2008:129) “iklim organisasi yang berkualitas ditandai dengan adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi”. Hal-hal yang mempengaruhi iklim organisasi tergambar dari dimensi-dimensi iklim organisasi itu sendiri, menurut Sutaryadi (1990:67) mengemukakan dimensi iklim antara lain: rintangan, setia kawan, kebebasan, semangat, penekanan produksi, menjauhkan diri, tenggang rasa dan daya dorong.

Baik buruknya suatu iklim pada organisasi sangat dipengaruhi oleh dimensi-dimensi iklim itu sendiri. Beberapa pendapat yang mengemukakan teori iklim organisasi yaitu Menurut Moos yang dikutip oleh Hadiyanto (2000:86), ada empat dimensi iklim organisasi, yaitu: 1) Dimensi hubungan yang mencakup aspek interaksi yang dilakukan pegawai dengan sesamanya dan personil organisasi lainnya serta kepada organisasi itu sendiri. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kerjasama, keintiman, kedekatan dan keterlibatan. Selain itu hubungan ini juga mengukur sejauh mana keterlibatan semua personil organisasi dalam aktifitas sehari-hari. 2) Dimensi pertumbuhan dan perkembangan yang membicarakan mengenai tujuan dari organisasi dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi serta motivasi pegawai dalam berkembang. Dalam dimensi ini juga termasuk diantaranya minat profesional, halangan, kepercayaan, standari prestasi, orientasi pada tugas yang

diemban oleh pegawai. 3) Dimensi perubahan dan perbaikan system yang membicarakan sejauh mana iklim organisasi mendukung harapan memperbaiki kontrol dan merespon perubahan yang terjadi. Yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, tekanan bekerja, kejelasan kerja dan pengawasan. 4) Dimensi lingkungan fisik. Dalam dimensi ini menjelaskan mengenai sejauh mana lingkungan fisik dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas pegawai.

Menurut Wirawan (2008:128), dimensi-dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut: a) Keadaan lingkungan fisik tempat kerja, b) Keadaan lingkungan social, c) Pelaksanaan sistem manajemen, d) Produk, e) Konsumen, klien, dan nasabah yang dilayani, f) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, g) Budaya organisasi. Selain itu Amatebun (1986:195) menyatakan dimensi-dimensi iklim organisasi yaitu: rintangan, keakraban, gairah, menekankan produksi, sikap menunggu, perhatian dan menghargai. Menurut Sutaryadi (1990:67) mengemukakan dimensi iklim antara lain: rintangan, setia kawan, kebebasan, semangat, penekanan produksi, menjauhkan diri, tenggang rasa dan daya dorong. Lebih lanjut Litwin dan Stringers (1968) dalam muhammad memberikan dimensi iklim organisasi sebagai berikut: 1) Rasa tanggung jawab, 2) Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan, 3) Ganjaran atau reward, 4) Rasa persaudaraan, 5) Semangat tim.

Lingkungan fisik adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja optimal. Menurut Wirawan (2008:128) menjelaskan bahwa lingkungan fisik adalah “lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Lingkungan fisik bisa berupa tempat kerja, mabel, alat produksi, dan sebagainya”.

Kemudian menurut Hadiyanto (2000:25) “kebebasan merupakan kelonggaran pimpinan kepada guru/pegawai untuk memilih melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan selama masih berada dalam konsep koridor atur bagian dan tidak mengganggu atau mengusik kebebasan guru lain. Begitupun halnya dengan pegawai, dimana keberadaannya dalam organisasi sama dengan guru di sekolah. Kebebasan bagi pegawai juga sama halnya dengan kebebasan guru. Jadi pegawai juga diberi kebebasan untuk memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya selama masih berada dalam batasan-batasan tertentu. Pegawai diberi kebebasan dalam berfikir, bersosialisasi, berpendapat, bertingkah laku, dan berkreatifitas.

Menurut Sastroharwiry (2002:236) kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kurangnya rasa keakraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya. Arikunto

(1980:263) menyatakan “setiap pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang lebih besar, jika mereka dalam bekerja mempunyai rasa keakraban dengan pegawai dan staf lainnya. Sejalan dengan itu menurut Hasri (2005:18) “keakraban merupakan suatu pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Kalau kebersamaan dalam organisasi hilang, bertanda pemaknaan bersama tentang nilai, pandangan, hidup bernegosiasi juga hilang”.

Berdasarkan pengamatan penulis, iklim organisasi di kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat belum mencerminkan iklim organisasi yang ideal dan kondusif sebagaimana yang dikemukakan di atas, gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena berikut: (1) Lingkungan fisik kantor yang kurang kondusif terlihat dari masih kurang lengkapnya beberapa fasilitas yang ada, sehingga pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja, (2) Kebebasan pegawai dalam mengemukakan ide-ide maupun melakukan inovasi dalam bekerja terasa terhambat oleh aturan dan petunjuk kerja yang kaku, (3) kerjasama yang baik antar pegawai kurang dirasakan, (4) dan antara pegawai dengan pimpinan kurang rasa keakraban seperti memanfaatkan waktu untuk berdiskusi.

Maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi terdapat pada dimensi iklim organisasi itu sendiri dan membuat iklim organisasi menjadi buruk serta tidak kondusif. Dimana dimensi itu dapat mewakili semua aspek iklim yang ada pada suatu organisasi. Diantaranya adalah hubungan yang kurang baik antara sesama pegawai, kerjasama yang masih kurang, lingkungan kerja yang belum tertata dengan rapi sehingga menimbulkan kesan berantakan, kebebasan pegawai dalam bertindak dan berpendapat masih terasa kaku karena adanya aturn, ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang masih terbatas, kagairahan pegawai dalam bekerja masih kurang baik dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai di kantor. Rasa tanggung jawab pimpinan dan pegawai yang kurang terhadap pekerjaannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini terbagi ke dalam tujuan umum dan tujuan khusus penelitian. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran umum tentang iklim organisasi yang ada di Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan tujuan khusus penelitian adalah 1) lingkungan fisik Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dalam Bekerja, 2) kebebasan pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat, 3) kerjasama pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat, dan 4) keakraban yang terjalin antara sesama pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian diskriptif. Poppulasi penelitian adalah pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 60 orang. Pengambilan besar sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tabel krejcie, sementara itu teknik pengambilan sampel menggunakan teknik

Proporsional Stratified Random Sampling. Besar sampel penelitian adalah 58 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang artinya data diperoleh langsung dari responden.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan model skala likert. Dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KDG), Jarang (JR) dan tidak pernah (TP). Teknik analisis data hasil penelitian menggunakan rumus rata-rata (skor mean).

HASIL PENELITIAN

Hasil pengolahan data Iklim Organisasi pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Dilihat Dari Dimensi Lingkungan Fisik secara keseluruhan menunjukkan berada pada kategori Baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar (4,11). Skor tertinggi diperoleh untuk item lingkungan kerja terjaga kebersihannya dengan baik (4.27), yang artinya iklim organisasi pada kantor badan pendidikan dan pelatihan provinsi sumatera barat dilihat dari dimensi lingkungan fisik menggambarkan iklim yang Baik.

Hasil pengolahan data Iklim Organisasi pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Dilihat Dari Dimensi Kebebasan secara keseluruhan menunjukkan berada pada kategori Baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar (3,95). Skor tertinggi diperoleh untuk item Pegawai diberi kebebasan dalam melaksanakan ibadah di tempat kerja (4.27), yang artinya iklim organisasi pada kantor badan pendidikan dan pelatihan provinsi sumatera barat dilihat dari dimensi kebebasan menggambarkan iklim yang Baik.

Hasil pengolahan data tentang Iklim Organisasi pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Dilihat Dari Dimensi Kerjasama secara keseluruhan menunjukkan berada pada kategori Baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar (3,83). Skor tertinggi diperoleh untuk item Pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila diperlukan (4.01), yang artinya iklim organisasi pada kantor badan pendidikan dan pelatihan provinsi sumatera barat dilihat dari dimensi kerjasama pegawainya menggambarkan iklim yang Baik.

Hasil pengolahan data tentang Iklim Organisasi pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Dilihat Dari Dimensi Keakraban secara keseluruhan menunjukkan berada pada kategori Baik. Dengan perolehan skor rata-rata sebesar (3,92). Skor tertinggi diperoleh untuk item Pegawai memiliki hubungan yang baik satu sama lain (4.21) yang artinya iklim organisasi pada kantor badan pendidikan dan pelatihan provinsi sumatera barat dilihat dari dimensi kebebasan menggambarkan iklim yang Baik.

Secara keseluruhan, rata-rata skor yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah (3.95). Skor ini berada pada kategori baik. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat telah menggambarkan iklim yang **Baik**.

Tabel 1. Rekapitulasi iklim organisasi pada Kantor Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat

No	Dimensi Iklim Organisasi	Rata-rata	Ket
1	Lingkungan fisik	4.11	
2	Kebebasan	3.95	
3	Kerjasama	3.83	
4	Keakraban	3.92	
Rata-rata		3.95	

PEMBAHASAN

Dengan bertitik tolak pada hasil penelitian di atas, maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari dimensi lingkungan fisik, kebebasan, kerjasama dan keakraban sudah menggambarkan iklim yang baik. Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian ini akan diuraikan berdasarkan keempat indikator penelitian, yakni lingkungan fisik, kebebasan, kerjasama dan keakraban.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari dimensi lingkungan fisik sudah menggambarkan iklim organisasi yang baik. Dengan skor rata-rata adalah (4.11). Ini merupakan skor tertinggi diantara indikator lainnya dan berada pada kategori baik. Agar dapat ditingkatkan lagi dan menjadi sangat baik, masih ada aspek yang harus diperbaiki dari lingkungan fisik ini.

Hal yang menunjukkan dimensi lingkungan fisik sudah berjalan dengan baik di Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat adalah kebersihan yang selalu terjaga dengan baik, penerangan yang cukup di semua ruangan, ventilasi udara yang baik dan lancar, warna dinding yang cerah dan tidak membosankan, tata ruangan yang baik, tumpukan berkas yang rapi, dan peralatan kerja yang selalu tersedia dengan cukup sesuai kebutuhan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Wirawan (2008:128) menjelaskan:

lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Lingkungan fisik bisa berupa tempat kerja, mabel, alat produksi, dan sebagainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi kebebasan sudah menggambarkan iklim yang baik Dengan skor rata-rata adalah 3.95 dan berada pada kategori baik. Hal ini berarti bahwa di Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat pegawai yang ada sudah

diberi kebebasan dalam beribadah secara leluasa, pegawai saling bertukar pikiran secara leluasa, pegawai bebas menyalurkan aspirasinya dalam proses pembuatan keputusan tanpa merugikan pegawai lain, serta pegawai bebas dalam mengemukakan pendapatnya dan bebas berkreatifitas dalam pekerjaannya tanpa takut terhadap kakunya suatu peraturan.

Salah satu wujud dari kebebasan yang diberikan pimpinan kepada bawahannya atau pegawai yaitu kebebasan dalam mengeluarkan pendapat, seperti yang dikemukakan oleh Arikunto (1980:263) menyatakan setiap pegawai akan lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapat.

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi kerjasama sudah dilaksanakan dengan baik. Dengan skor rata-rata adalah 3.83 dan berada pada kategori baik. Indikator ini memiliki nilai terendah diantara indikator lainnya. Data menunjukkan bahwa dilihat dari dimensi kerjasama dalam iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik dan mendapat dukungan penuh oleh semua pihak yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Hal ini berarti di Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat pegawai yang ada saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan apabila diperlukan, pegawai memberikan petunjuk kepada rekan kerja yang kurang mampu dalam melaksanakan tugasnya., dan koordinasi antar bidang/ unit kerja yang terkait terlaksana dengan baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sastroharwiry (2002:236) kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Selain itu menurut Wursanto (2008:54) kerjasama adalah suatu perbuatan bantu-membantu atau suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi kekraban sudah dilaksanakan dengan baik. Dengan skor rata-rata adalah (3.92) dan berada pada kategori baik. Data menunjukkan bahwa dilihat dari dimensi kekraban dalam iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik dan mendapat dukungan penuh oleh semua pihak yang ada di lingkungan instansi tersebut.

Hal ini berarti di Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera barat pegawai sudah memiliki hubungan yang baik satu sama lain, pegawai saling mengunjungi satu sama lain bila ada yang sakit, dan pimpinan sudah memperlakukan bawahan seperti rekan kerja.

Kurangnya rasa kekraban terlihat dari perilaku individu dalam sebuah organisasi yang mempertahankan jarak sosial dengan individu lainnya. Sejalan dengan Hasri (2005:18) yang menyatakan bahwa “kekraban merupakan suatu

pertanda adanya kebersamaan dalam suatu organisasi. Kalau kebersamaan dalam organisasi hilang, bertanda pemaknaan bersama tentang nilai, pandangan, hidup bernegosiasi juga hilang”.

Pembahasan dari masing-masing indikator di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Badan Pendidikadn dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan dapat dikategorikan terlaksana dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai iklim organisasi pada kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dapat ditarik kesimpulan yaitu secara umum iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan sudah menggambarkan iklim yang baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,95. Iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi lingkungan fisik telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 4,11.

Iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi kebebasan telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,95. Iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi kerjasama telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,83.

Iklim organisasi pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat dilihat dari dimensi keakraban telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang diperoleh sebesar 3,92.

SARAN

Adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu Secara umum, agar semua pihak yang terkait dengan organisasi tersebut secara bersama-sama berusaha membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari segi lingkungan fisik, agar pihak terkait seperti pemerintah daerah dapat menyediakan fasilitas lingkungan fisik yang memadai, sudah menjadi kewajiban bagi pegawai untuk memelihara fasilitas tersebut dan membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

Dari segi kebebasan, agar pihak atasan atau pimpinan lebih memperhatikan dan memberi kebebasan pegawai dalam hal bertindak, berpendapat, bersosial, berinisiatif. Selama kebebasan yang diberikan masih dalam batas yang wajar guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Dari segi kerjasama, agar semua pegawai secara bersama-sama lebih

giat dalam melakukan kerjasama yang efektif dan efisien. Guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

Dari segi keakraban, agar semua pegawai lebih dapat membangun hubungan yang lebih dekat dan intim untuk kenyamanan dalam bekerja sehingga menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Public Serta Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Kencana
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi keempat*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadiyanto. 2000. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset, dan Aplikasi*. Padang :UNP
- Hasri, Salfen. 2005. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar : Yayasan Pendidikan Makassar
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartikandari, D. 2002. *Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, EQ, Dan IQ Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus DPU Dan Setda Kabupaten Bantul*. *Sinergi*. Vol.4, No.2, 41-48.
- Robbins, Coulter. 2010. *Managemen, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahono, Bambang. 1990. *Iklim Kerjasama dan Persepsi Guru Mengenai Wewenang Kepala Sekolah Sebagai Penunjang Perilaku Mengajar Guru*. Padang: Tesis UNP.
- Sastroharwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail.2009. *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Erlangga.
- Sudjana, Nana. 1982. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke 20. Bandung: Alfabeta

- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen :teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Verdani, Nickmatil Fitri. 2009. *Iklm Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Koto Tangah Padang*. Padang Skripsi UNP.
- Wursanto, Ig.2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklm Organisasi*. Jakarta: Salembat Empat