

**IKLIM ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi
Pendidikan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



**Oleh :
ELSA MITRA
95867 / 2009**

**ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2014

PERSETUJUAN SKRIPSI

**IKLIM ORGANISASI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : **ELSA MITRA**
NIM : 95867
Tahun Masuk : 2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Disetujui oleh:


Pembimbing I

Drs. Irsyad, M.Pd
NIP. 19630630 199001 1 001


Pembimbing II

Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2 019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Iklim Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
Nama : ELSA MITRA
NIM/BP : 95867/2009
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Januari 2014

Tim Penguji

1. Ketua : Drs. Irsyad , M. Pd
2. Sekretaris : Lusi Susanti , S. Pd, M. Pd
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
4. Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M. Pd
5. Anggota : Drs. Syahril, M. Pd

ABSTRAK

**Judul :Iklim Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Provinsi Sumatera Brat**
Penulis :ELSA MITRA
Pembimbing :1. Drs. Irsyad , M.Pd
2.Lusi Susanti S.Pd, M.Pd

Penelitian ini di dasarkan pengamatan penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat bahwa iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat belum mencerminkan iklim organisasi yang ideal dan kondusif. Tujuan penelitian ini secara umum untuk mendapatkan gambaran umum tentang iklim organisasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Sedangkan tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang iklim organisasi dilihat dari aspek: 1) tanggung jawab, 2) kehangatan, 3) kepercayaan, dan 4) kebebasan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pertanyaan penelitian ini secara umum adalah bagaimanakah gambaran umum iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Pertanyaan penelitian ini secara khusus yaitu: 1) Bagaimana iklim organisasi di lihat dari aspek tanggung jawab? 2) Bagaimana iklim organisasi di lihat dari aspek kehangatan? 3) Bagaimana iklim organisasi di lihat dari aspek kepercayaan? dan 4) Bagaimana iklim organisasi di lihat dari aspek kebebasan?

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebanyak 84 orang. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, yang disusun dalam bentuk skala likert yang sudah di uji validitas dan realibilitasnya. Data di analisa dengan menggunakan rumus rata-rata (mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) tanggung jawab pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif dengan rata-rata skor 3,3. (2) kehangatandalam bekerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif dengan rata-rata skor 3,6. (3) kepercayaan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah menggambarkan iklim yang kondusif dengan rata-rata skor 3,3. (4) tanggung jawab pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif dengan rata-rata skor 3,7.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang di lihat dari aspek kebebasan, kepercayaan, kehangatan, tanggung jawab pegawai sudah menggambarkan iklim yang baik dan cukup kondusif.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis aturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Iklim Organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Sawahlunto”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Irsyad M.P.d selaku pembimbing I, dan Ibu Lusi Susanti, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Staf dosen beserta karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materi dan moril dalam menyelesaikan S1..
8. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP '09 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Kendati demikian tak ada gading yang tak retak, maka demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini, penulis mengharapkan kritik maupun saran bagi para pembaca.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Padang, Januari 2014
Penulis,

Elsa mitra
95867/2

DAFTAR ISI		HALAMAN
ABSTRAK		i
KATA PENGANTAR.....		ii
DAFTAR ISI.....		iv
DAFTAR TABEL		vi
DAFTAR GAMBAR.....		vii
DAFTAR LAMPIRAN.....		viii
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang Masalah.....		1
B. Identifikasi Masalah.....		4
C. Batasan Masalah		5
D. Rumusan Masalah		6
E. Pertanyaan Penelitian.....		7
F. Tujuan Penelitian		7
G. Kegunaan Penelitian		7
BAB II KAJIAN PUSTAKA		
A. Kajian Teori		9
B. Kerangka Konseptual.....		25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A. Desain Penelitian		26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....		26
C. Populasi dan Sampel		27
D. Instrumen Penelitian.....		28
E. Jenis Data dan Sumber Data		30
F. Pengumpulan Data		30
G. Teknik Analisa Data		30
BAB IV HASIL PENELITIAN		
A. Deskripsi Data.....		32
B. Pembahasan.....		39

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	45
B. Saran	46

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Populasi Penelitian.....	27
2. Iklim Organisasi Dinas Tenaga dan Trasn migrasi Provinsi Sumatera Barat Dilihat dari Aspek Tanggung jawab	33
3. Iklim Organisasi Dinas Tenaga dan Trasn migrasi Provinsi Sumatera Barat Dilihat dari Aspek Kehangatan dalam Bekerja.....	35
4. Iklim Organisasi Dinas Tenaga dan Trasn migrasi Provinsi Sumatera Barat Dilihat dari Aspek Kepercayaan	37
5. Iklim Organisasi Dinas Tenaga dan Trasn migrasi Provinsi Sumatera Barat Dilihat dari Aspek Kebebasan	38
6. Rekapitulasi Iklim Organisasi Dinas Tenaga dan Trasn migrasi Provinsi Sumatera Barat	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	49
2. Surat Angket Penelitian	50
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian	51
4. Angket Penelitian.....	52
5. Data Analisis uji Coba	54
6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian.....	54
7. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian.....	55
8. Skor Mentah Hasil Penelitian	56
9. Surat Izin Penelitian Jurusan.....	58
10. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan kualitas dan mengkoordinasi tenaga kerja. Dilembaga inilah diharapkan aktivitas pegawai mampu berperan dalam mewujudkan pola kerja yang baik dan mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Barat sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang tenaga kerja tentunya harus memiliki pegawai-pegawai yang mempunyai tingkat produksi dan produktivitas kinerja pegawai diantaranya adalah iklim organisasi merupakan faktor yang banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam iklim organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Iklim organisasi yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja agar dapat bekerja secara optimal dan produktif. Kenyamanan iklim organisasi pegawai dapat memicu pegawai untuk kerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dicapai secara maksimal.

Hubungan pegawai yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat dipisahkan dari iklim organisasi, semakin erat hubungan antara pegawai semakin baik pula iklim organisasinya. Adanya hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan, pegawai dan pegawai

ataupun pegawai dengan karyawan lainnya, akan berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai secara tidak langsung akan mempengaruhi semangat kerja pegawai itu sendiri.

Iklim memang tidak bisa dilihat tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi. Iklim yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi semua pihak dalam sebuah organisasi, baik bagi pimpinan maupun bagi para pegawainya. Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartikandari (2002:45) pada 45 orang karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Karyawan Bagian Perlengkapan Sekretariat daerah Kabupaten Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian kartikandari menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kondisi seperti ini kan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi.

Salah satu faktor penting iklim organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antara sesama manusia, baik itu diantara pimpinan, karyawan, maupun hubungan baik diantara sesama karyawan. Para pegawai merasa iklim tersebut menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermamfaat dan

menimbulkan perasaan bahagi, dengan iklim organisasi yang baik juga mereka merasa didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai.

Penulis melihat berbagai gejala yang terlihat dari fenomena-fenomena seperti:

1. Masih rendahnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas, seperti adanya tugas-tugas yang belum dikerjakan oleh pegawai umum dan latta ketika kusubag meminta tugas tersebut
2. Masih kurangnya kehangatan dalam bekerja, hal ini tampak dengan adanya beberapa pegawai yang tidak senang dengan beberapa pegawai yang tidak senang ketika diembankan tugas kepadanya
3. Masih Rendahnya rasa kepercayaan antara sesama pegawai, hal ini dapat dilihat ketika pimpinan memberikan tugas kepada beberapa pegawai saja tanpa memberikan kesempatan kepada pegawai lain
4. Kurangnya kebebasan yang diberikan pimpinan dalam bekerja, hal ini dilihat dari beberapa pegawai enggan mengeluarkan pendapat di waktu rapat

Fenomena-fenomena di atas jelas merupakan indikator yang menunjukkan kurang kondusifnya iklim organisasi, dan pada akhirnya akan berdampak terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas permasalahan ini dengan judul "iklim organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat".

B. Identifikasi Masalah

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Iklim organisasi merupakan gambaran dari situasi dan kondisi lingkungan dari sebuah organisasi baik kecil maupun besar. Iklim organisasi yang kondusif sangat mendukung untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Suasana kerja masing-masing organisasi akan berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karena setiap organisasi mempunyai ciri-ciri khusus dan ikut mempengaruhi perilaku dan aktivitas orang-orang yang ada diorganisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah yang sebenarnya terjadi adalah:

1. Iklim organisasi diantara pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan pimpinan yang belum menunjukkan suatu keharmonisan dalam berinteraksi atau dalam melaksanakan tugas.
2. Kedisiplinan pegawai masih kurang yaitu dilihat dari segi kehadiran ataupun sewaktu melaksanakan apel pagi.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan sewaktu pegawai melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai kadang-kadang bekerja asal jadi saja
4. Banyaknya pegawai ditempatkan bukan pada bidangnya atau keahlian yang dimilikinya, sehingga pekerjaan lama terselesaikan
5. Kurang adanya penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau bekerja dengan bagus sehingga pegawai merasa pekerjaannya tidak dihargai dan pegawai tersebut menjadi malas dalam bekerja

6. Pegawai banyak yang pulang lebih awal sebelum waktunya jam pulang. Sehingga pekerjaan yang diselesaikan belum siap dan semakin bertumpuk tiap harinya.

C. Pembatasan Masalah

Menurut Stringer yang dikutip Wirawan (2008:25) hal-hal yang diukur dalam iklim organisasi adalah: 1) Struktur, 2) Standar-standar, 3) Tanggung jawab, 4) Penghargaan, 5) Dukungan, 6) Komitmen.

Menurut Wirawan (2008:128) dimensi iklim organisasi adalah sebagai berikut: (1) Keadaan lingkungan fisik tempat kerja, (2) Keadaan lingkungan sosial, (3) Pelaksanaan sistem manajemen, (4) Produk, (5) Konsumen, klien dan nasabah yang dilayani, (6) Kondisi fisik dan kejiwaan pegawai.

Menurut Ekvall dalam Wirawan (2008) dimensi iklim organisasi adalah: (1) Tantangan (challenge), (2) Kemerdekaan (freedom), (3) Dukungan untuk ide-ide (support for ideas), (4) Kepercayaan (trust), (5) Semangat (liveliness), (6) Keintiman (flayfulness), (7) Debat (debate), (8) Konflik (conflicts), (9) Pengambilan resiko (risk taking), (10) Ide dan waktu (idea and time).

Selanjutnya pendapat Litwin dan Stringer dalam Sobirin (2007:144) dimensi iklim organisasi yaitu terdiri dari : 1) Responsibility (tanggung jawab), 2) Reward (imbalan), 3) Risk (risiko), 4) Warmth (kehangatan), 4) Support (mendukung), 5) Standard (standar), 6) Conflict (konflik), 7) Identity (identitas)

Selanjutnya pendapat Moos dalam Hadiyanto (2000:86) dimensi iklim organisasi yaitu terdiri dari (1) dimensi hubungan, (2) perubahan dan perbaikan sistem, (3) dimensi lingkungan fisik. Kemudian Litwin dan Stringer dalam Muhammad (1995:83) mengemukakan bahwa dimensi iklim kerja adalah sebagai berikut: (1) rasa tanggung jawab, (2) harapan tentang kualitas pekerjaan, (3) ganjaran atau reward, (4) rasa persaudaraan dan (5) semangat tim.

Dari berbagai pendapat di atas dapat dilihat bahwa dimensi iklim organisasi merupakan bagian dari iklim organisasi itu sendiri. Iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi yang dikemukakan oleh ahli tersebut, sehingga dalam penelitian ini penulis membuat batasan masalah yaitu “ Iklim Organisasi Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang dilihat dari aspek tanggung jawab, kehangatan, kepercayaan dan kebebasan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: bagaimana iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Sumatera Barat dilihat dari aspek tanggung jawab, kehangatan dalam bekerja, kepercayaan dan kebebasan.

E. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tanggung jawab?
2. Bagaimana iklim organisasi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kehangatan bekerja?
3. Bagaimana iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kepercayaan?
4. Bagaimana iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kebebasan?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari tanggung jawab
2. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kehangatan bekerja
3. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Pransmigrasi provinsi Sumatera Barat dilihat dari kepercayaan
4. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kebebasan.

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait untuk itu penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi:

1. Pimpinan dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam meningkatkan pelaksanaan tugas pegawai melalui iklim organisasi yang kondusif.
2. Pegawai dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi sumatera barat dalam upaya meningkatkan iklim organisasi yang kondusif.
3. Peneliti sendiri sebagai bahan kajian akademik dan penegetahuan lapangan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, mengenai iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di kategorikan sudah menggambarkan iklim yang cukup kondusif. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3,47).
2. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek tanggung jawab telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
3. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kehangatan dalam bekerja telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.6).
4. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kepercayaan telah dilaksanakan dengan cukup kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.3).
5. Iklim organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dapat di lihat dari aspek kebebasan telah dilaksanakan dengan

kondusif . hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang di peroleh sebesar (3.7).0

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan diatas, dapat di kemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Diharapkan agar melaksanakan pengawasan yang lebih serius kepada pegawai sewaktu melaksanakan tugas, agar dalam pelaksanaan tugas pegawai selalu tepat waktu dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

2. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

Diharapkan agar pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dari segi kepercayaan pegawai harus mengembangkan sikap saling percaya dalam menjalin suatu hubungan dengan pegawai lain, dan dari segi kehangatan bekerja pegawai ramah dan berkomunikasi yang baik terhadap rekan kerja lainnya, kemudian dari segi kebebasan pegawai dan rekan kerja laiinya bebas dalam arti yang wajar bukan bebas mutlak.

3. Peneliti

Diharapkan agar peneliti dapat mengembangkan berbagai variabel lain yang yang berhubungan dengan iklim organisasi. bisa mencontoh hal-hal yang baik dari penelitian ini dan sebagai acuan untuk di penelitin selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. Suyati, (1995). Perilaku keorganisasian Jakarta: PT. Dunia pustaka jaya.
- Arikunto (1998) Manajemen kinerja organisasi. Jakarta: Kanisius
- Davis, K. Newstrom, J.W. (1990). Prilaku dalam organisasi jilid 1. Jakarta : Erlangga
- Gistitutati, Nurhizrah. . 2009. “ manajemen pendidikan: landasan teori dan perkembangannya” padang: UNP press
- Hadiyanto. 2000. *Iklm Sekolah, Iklm Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP
- Hasibuan melayu S.P. 2009. “manajemen sumber daya manusia” (edisi ke 14) Jakarta: Bumi aksara
- Hasri, Salfen (2004). Manajemen pendidikan pendekatan nilai dan budaya organisasi. Yayasan pendidikan makasar
- <http://repository.usu.ac.id/handle.Browsing> tanggal 10 September 2013. 20:00
- Kartikandari (2002) manajemen kinerja. Jakarta Rineka Cipta
- Muhammad, Arni (1995). Komunikasi organisasi. Sinar grafika offset
- Muliya, Windy (1999) Kamus besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Yhosiko
- Notoatmojo, soekidjo. (2003). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta rineka cipta
- Maharudin, Pangewa (2004) prilaku keorganisasian. Jakarta: pendidikan nasional
- Rahmat. (2001) Manajemen kepegawaian. Jakarta: Kanisius
- Riduwan. (2010). Dasar-dasar statistik. Bandung alfa beta
- Sartrohadowiryo, siswanto (2002) manajemen tenaga kerja indonesia. Jakarta: bumi aksara
- Smit, Toulson. (1994) Motivasi dalam bekerja. Jakarta: Bumi aksara