

**IKLIM ORGANISASI PADA KANTOR BIRO ADMINISTRASI
AKADEMIK KEMAHASISWAAN(BAAK) UNIVERSITAS
NEGERI PADANG (UNP)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh :

NURHIDAYAT

17898/2010

**ADMNISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

IKLIM ORGANISASI PADA BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Nama : Nurhidayat
NIM/BP : 17898/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

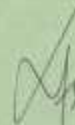
Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Hadivanto, M. Ed
NIP. 19600416 198603 1 004

Pembimbing II



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

IKLIM ORGANISASI PADA BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK
KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG


Nama : Nurhidayat
NINM/BP : 17898/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014


Tim Penguji

Tanda Tangan

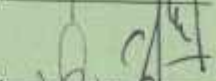
Ketua : Dr. Hadiyanto, M. Ed

1. 

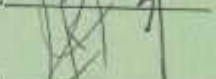
Sekretaris : Lusi Susanti, S. Pd. M. Pd

2. 

Anggota : Prof. Dr. Sufyarma M, M. Pd

3. 

Anggota : Drs. Syahril, M. Pd

4. 

Anggota : Sulastri, S. Pd. M. Pd

5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2014

Yang Menyatakan,



Nurhidayat
17898/2010

ABSTRAK

Judul : **IKLIM ORGANISASI PADA BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Penulis : **NURHIDAYAT**

NIM/BP : **17898/2010**

Jurusan : **Administrasi Pendidikan**

Pembimbing : **1. Dr. Hadiyanto, M. Ed**
2. Lususanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan) UNP (Universitas Negeri Padang) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi kurang kondusif. Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah iklim organisasi ditinjau dari: 1) hadiah dan hukuman, 2) kebebasan, 3) semangat tim, 4) keakraban. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui iklim organisasi, yang ditinjau dari: 1) hadiah dan hukuman, 2) kebebasan, 3) semangat tim, 4) keakraban.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan) UNP (Universitas Negeri Padang) yang berjumlah 33 orang. Jumlah sampel adalah 33 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala Likert dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dengan teknik analisa data menggunakan rumus persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi pada Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang dilihat dari : 1) pemberian hadiah **kurang** (56,97%) dan pemberian hukuman **kurang** (52,61%) 2) kebebasan berinovasi **cukup** (65,82%) 3) semangat **tinggi** (81,27%) 4) keakraban **cukup** (73,01%) . Secara umum Iklim Organisasi pada BAAK UNP **cukup kondusif**. Hal ini dapat dilihat dari persentase 65,93%.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Iklim Organisasi Pada BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan) UNP (Universitas Negeri Padang)”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan.
4. Bapak Dr. Hadiyanto, M. Ed sebagai pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd. M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

6. Pimpinan dan pegawai BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan) UNP (Universitas Negeri Padang).
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
8. Rekan-rekan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2014

NURHIDAYAT
NIM. 17898

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Pertanyaan Penelitian.....	5
F. Tujuan Penelitian	6
G. Kegunaan Penelitian	6
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Pengertian Iklim Organisasi.....	7
B. Faktor-faktor yang Menentukan Iklim Organisasi.....	10
C. Dimensi-dimensi Iklim Organisasi	13
D. Kerangka Konseptual.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
C. Populasi dan Sampel	23
D. Alat dan Teknik Pengumpulan Data.....	23
E. Teknik Analisa Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	27
B. Pembahasan.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Dimensi iklim organisasi menurut beberapa ahli	17
2. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Indikator Pemberian Hadiah	28
3. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Indikator Pemberian Hukuman.....	29
4. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Kebebasan Pegawai dalam Mengeluarkan Pendapat	31
5. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Kebebasan Pegawai Berkembang Secara Optimal	32
6. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Kebebasan Pegawai Mengemukakan Masalah dalam Bekerja.....	33
7. Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Indikator Kebebasan	34
8. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Semangat Pegawai dalam Bekerjasama.....	35
9. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Semangat pegawai dalam Mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Keterampilan dalam Tim.....	36
10. Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Indikator Semangat Tim	37
11. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Kedekatan Pimpinan dengan Pegawai	38
12. Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Sub Indikator Hubungan Antar Personil Kantor.....	39
13. Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Iklim Organisasi di BAAK UNP dilihat dari Indikator Keakraban	40
14. Hasil Rekapitulasi Data Penelitian Iklim Organisasi di BAAK UNP .	41

DAFTAR GAMBAR

Kerangka konseptual Iklim Organisasi Pada BAAK (Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan) UNP (Universitas Negeri Padang)	21
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kata Pengantar
2. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian
4. Angket Penelitian
5. Rekapitulasi Data Uji Coba Angket Penelitian
6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian
7. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya merupakan tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara sistematis, terkendali, dengan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi mempunyai tujuan, mekanisme kerja, dan fungsi organisasi. Tercapainya tujuan yang sudah ditentukan tergantung pada proses sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan dukungan berbagai faktor lain, misalnya bahan, biaya, sarana, prasarana, dan lain-lain.

Mekanisme kerja merupakan bagian dari aturan-aturan yang mengatur dari segala kegiatan yang ada dalam organisasi. Dimana di dalam mekanisme kerja dijelaskan uraian-uraian pekerjaan, teknik, dan cara melaksanakan pekerjaan serta orang-orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Kemudian fungsi organisasi adalah untuk memudahkan orang-orang yang ada dalam organisasi melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Orang-orang dalam organisasi tersebut disebut pegawai. Pegawai adalah salah satu unsur utama dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu unsur pegawai tidak bisa dipisahkan dengan unsur lainnya.

Perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak banyak faktor diantaranya adalah iklim organisasi. Meskipun faktor ini sangat berpengaruh tapi banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Padahal iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dikerjakan dalam suatu organisasi.

Slameto (1987:134) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif tercermin dari kesamaan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi, adanya kebebasan setiap personil dalam mengemukakan pendapat demi kemajuan organisasi, kebijakan yang ada tidak menimbulkan pertentangan antara tujuan organisasi, pegawai memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas, serta adanya rasa keakraban antara orang-orang dalam organisasi.

Dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif ini akan memberi dampak langsung terhadap pelaksanaan tugas pegawai dan tercapainya tujuan suatu organisasi. Oleh sebab itu iklim organisasi yang kondusif penting dalam setiap organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan magang pada 17 Juni – 24 Agustus 2013, iklim organisasi di kantor BAAK UNP belum mencerminkan iklim organisasi yang ideal sebagaimana yang dikemukakan di atas, gejala ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurang terlihat adanya hadiah dan hukuman yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Ini terlihat ketika pegawai telah selesai melaksanakan

tugas dengan baik tidak adanya reward yang diberikan pimpinan kepada pegawai tersebut. Sebaliknya ketika pegawai bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan maka tidak diberikannya peringatan terhadap pegawai tersebut..

2. Pegawai yang ada di kantor BAAK UNP jarang diberi kebebasan, baik dalam mengemukakan ide-ide, maupun dalam mengemukakan inovasi dalam melakukan pekerjaan, karena terlalu terikat oleh aturan dan petunjuk kerja yang ada seperti terlalu lamanya prosedur penerimaan mahasiswa baru.
3. Kurang terjalinnya semangat kerja tim yang baik, seperti antara pegawai yang satu dengan yang lain kurang terjalin kerjasama, sehingga lebih mengutamakan kepentingan masing-masing.
4. Antara pimpinan dengan bawahan dan antara pegawai dengan pegawai lainnya kurang memiliki rasa keakraban, seperti memanfaatkan waktu luang untuk berdiskusi, dan saling bertukar pikiran tentang kendala-kendala yang ditemukan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk meneliti serta membahas permasalahan ini dengan judul “Iklim Organisasi Pada Kantor Biro Administari dan Akademik Kemahasiswaan Universitas Negeri Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat kita lihat bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat menentukan terhadap pelaksanaan tugas pegawai dan tercapainya tujuan suatu organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dan hubungan yang tercipta antara personil dalam organisasi tersebut.

Sehubungan dengan itu, berikut ini identifikasi masalahnya:

1. Kurangnya kepedulian pimpinan terhadap pegawai yang ada di kantor BAAK UNP, seperti pimpinan tidak ada memberikan reward kepada pegawainya yang berprestasi dalam bekerja.
2. Tidak adanya kegiatan yang dapat menampung aspirasi pegawai seperti forum tanya jawab dan lain sebagainya sehingga pegawai tidak ada inovasi dalam bekerja.
3. Rendahnya semangat kerja pegawai yang ada di kantor BAAK sehingga melaksanakan tugas hanya sesuai dengan petunjuk yang ada tanpa berinovasi mencari cara-cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kurang terciptanya hubungan yang harmonis antar personil di kantor BAAK UNP sehingga kurang terjalinnya semangat kerja tim yang baik.

5. Kurangnya kemampuan pimpinan dalam menciptakan rasa kekeluargaan antar personil yang ada di kantor BAAK sehingga tidak terlihatnya keakraban antara pimpinan dengan pegawainya.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup dan batasan masalah ini yaitu Iklim Organisasi pada Kantor BAAK UNP yang dilihat dari dimensi : hadiah dan hukuman, kebebasan, semangat tim, dan keakraban.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan di atas, perumusan masalah penelitian ini yaitu : bagaimanakah iklim organisasi pada kantor BAAK UNP dilihat dari dimensi hadiah dan hukuman, kebebasan, semangat tim, dan keakraban?

E. Pertanyaan Penelitian

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut ini:

1. Bagaimanakah hadiah dan hukuman yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam bekerja di kantor BAAK UNP?
2. Bagaimanakah kebebasan pegawai di kantor BAAK UNP?
3. Bagaimanakah semangat tim pegawai di kantor BAAK UNP?

4. Bagaimanakah keakraban pada pegawai di kantor BAAK UNP?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang iklim organisasi dilihat dari dimensi:

1. Hadiah dan hukuman yang diberikan pimpinan di kantor BAAK UNP
2. Kebebasan pegawai di kantor BAAK UNP
3. Semangat tim pegawai di kantor BAAK UNP
4. Keakraban pegawai di kantor BAAK UNP

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam suatu organisasi, diantaranya bagi:

1. Pegawai pada kantor BAAK UNP dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif
2. Kepala BAAK UNP dalam memperbaiki iklim kerja yang lebih kondusif
3. Rektor UNP dan pimpinan unit kerja lainnya khususnya Kabag Akademik dan Kabag Kemahasiswaan BAAK UNP dalam membina iklim kerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, mengenai iklim organisasi pada BAAK UNP dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian hadiah dan hukuman dalam penciptaan iklim organisasi di BAAK UNP kurang.
2. Kebebasan berinovasi dalam iklim organisasi di BAAK UNP cukup. Hal ini terlihat dari tingkat capaian jawaban responden yaitu 65,82%.
3. Semangat tim dalam iklim organisasi di BAAK UNP baik. Hal ini terlihat dari tingkat capaian jawaban responden yaitu 81,27%.
4. Keakraban dalam iklim organisasi di BAAK UNP cukup. Hal ini terlihat dari tingkat capaian jawaban responden, yaitu 73,01%.
5. Secara umum dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi pada BAAK UNP cukup kondusif dengan tingkat capaian jawaban responden 65,93%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk hadiah dan hukuman, pimpinan hendaknya lebih sering memberikan berupa acungan jempol, pujian, atau hadiah kepada pegawai yang berprestasi sehingga mereka termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan memberikan teguran atau hukuman agar pegawai berubah

2. dalam melaksanakan tugasnya ke depan demi tercapainya tujuan organisasi.
3. Dalam rangka meningkatkan kebebasan pegawai, pimpinan dapat melakukan diskusi di waktu luang yang dapat menampung aspirasi pegawai dan memberikan kebebasan untuk berkarya selagi masih dalam koridor dan aturan yang ada.
4. Untuk meningkatkan semangat tim, pimpinan dapat membuat suatu teamwork dalam pelaksanaan tugas pegawai sehingga mereka merasa memiliki tugas dan harus dilakukan bersama untuk mencapai tujuan bersama sehingga kebersamaan antar pegawai juga tercipta dengan sendirinya.
5. Untuk meningkatkan keakraban diantara para pegawai, pimpinan dapat menggunakan komunikasi nonformal, seperti menggunakan bahasa daerah yang dapat membuat pegawai merasa dekat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cencil dan Wayne. 1978. *Educational Administration*. New York.
- Hadiyanto. 2000. *Iklm Sekolah, Iklm Kelas, Teori, Riset, dan Aplikasi*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen*. Jakarta: Dedikbud.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasri Salfen. 2005. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar.
- J. Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta Cx.
- Kamaludin. 1989. *Manajemen*. Jakarta: Depdikbud.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisesmito, Alex. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Glalia Indonesia.
- Robbin, Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Slameto. 1995. *Belajar dan Faktor-faktor Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sutaryadi. 2000. *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Dana Bakti.
- Usman, Husaini. 2010. *Manajemen: teori, praktek, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklm Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.