

**IKLIM ORGANISASI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS)
REGIONAL I SUMATERA DI PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
(S1) Kependidikan*



**OLEH:
MUKHLIS SYAM
17167/2010**

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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


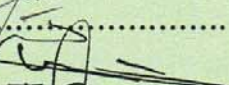
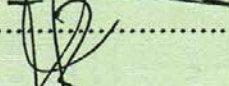
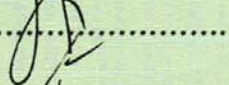
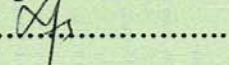
**IKLIM ORGANISASI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL 1
SUMATERA DI PADANG**

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

**NAMA : MUKHLIS SYAM
NIM/BP : 17167/2010
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

Padang, Mei 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Rifma, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	2. 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	3. 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	4. 
Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	5. 

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


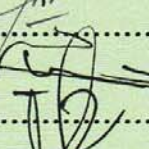
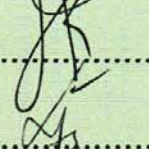
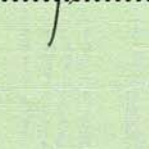

**IKLIM ORGANISASI DI KANTOR BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL 1
SUMATERA DI PADANG**

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

**NAMA : MUKHLIS SYAM
NIM/BP : 17167/2010
PRODI : MANAJEMEN PENDIDIKAN
JURUSAN : ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS : ILMU PENDIDIKAN**

Padang, Mei 2014

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Rifma, M.Pd	1. 
Sekretaris	: Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	2. 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	3. 
Anggota	: Drs. Syahril, M.Pd	4. 
Anggota	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	5. 

ABSTRAK

Judul : **Iklm Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang**
Penulis : **Mukhlis Syam**
NIM/BP : **17167/2010**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Dr. Rifma, M.Pd**
2. Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang menunjukkan kurang kondusifnya iklim organisasi di kantor tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek: 1) kebebasan, 2) tanggung jawab, 3) penghargaan, 4) keakraban, 5) dukungan, dan 6) keterlibatan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek: 1) kebebasan, 2) tanggung jawab, 3) penghargaan, 4) keakraban, 5) dukungan, dan 6) keterlibatan.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berada di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang yang berjumlah 41 orang. Besarnya sampel diambil dari jumlah populasi karena merupakan penelitian populasi. Alat pengumpul data adalah angket dengan model skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data diperoleh melalui analisis pencarian nilai rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dilihat dari aspek: 1) kebebasan berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **4,1**, 2) tanggung jawab berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **4,0**, 3) penghargaan berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **3,7**, 4) keakraban berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **3,8**, 5) dukungan berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **4,0**, dan 6) keterlibatan berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **4,0**. Secara keseluruhan iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang berada pada kategori kondusif dengan skor rata-rata **3,93**.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah S.W.T karena sampai saat penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul “Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang” ini masih diberi rahmat, kemampuan, dan kenikmatan. Seiring dengan itu, salawat dan salam selalu penulis hadiahkan untuk baginda nabi Muhammad S.A.W yang telah berupaya memberikan yang terbaik untuk kemaslahatan umatnya.

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian studi strata satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Rasa hormat dan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Ibu Dr. Rifma, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku pembimbing II, sekaligus yang sudah penulis anggap sebagai orang tua penulis sendiri yang telah sabar dan penuh perhatian dalam membimbing penulis sampai penulisan skripsi ini selesai.
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. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian serta penulisan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Manggana Lubis, M.Si selaku kepala Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di

Padang yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang yang berkenan membantu dan bekerjasama dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ayahanda (alm) S. Sugianto dan Ibunda Jumaida serta Adik ku Dicky Fachrizal selajutnya saudara-saudara tercinta yang telah mendo'akan, memberikan nasehat, motivasi, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman-teman angkatan 2010 yang selalu memberikan motivasi dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Serta kakak dan abang dan tentunya adik-adik di Jurusan Administrasi Pendidikan.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan di perantauan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam membantu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang dilakukan dibalas oleh Allah SWT, dan mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya untuk penulis sendiri, dan lembaga yang bersangkutan serta Jurusan Administrasi Pendidikan.

Untuk kesempurnaan penulisan ini dimasa mendatang, maka dengan segala kerendahan hati penulis berharap para pembaca berkenan memberikan kritik dan saran-saran. Akhirnya tak lupa penulis ucapkan permohonan maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Padang, Mei 2014

MUKHLIS SYAM
NIM. 17167/2010

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Pertanyaan Penelitian.....	6
G. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Iklim Organisasi.....	9
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	9
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	12
3. Dimensi Iklim Organisasi	15
4. Indikator-Indikator Iklim Organisasi	18
B. Kerangka Konseptual	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Defenisi Operasional Penelitian	28
C. Populasi Dan Sampel	29
1. Populasi	29
2. Sampel Penelitian.....	29

D. Jenis dan Sumber Data	30
1. Jenis Data	30
2. Sumber Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Prosedur Pengumpulan Data.....	33
G. Teknik Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan Hasil Penelitian	45
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

<i>Tabel</i>	<i>Halaman</i>
1. Rekap data pegawai dari bagian tata usaha di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang Tahun 2014.....	30
2. Skor Skla Likert	35
3. Iklim Organisasi dilihat dari aspek kebebasan	37
4. Iklim Organisasi dilihat dari aspek tanggung jawab.....	38
5. Iklim Organisasi dilihat dari aspek penghargaan.....	40
6. Iklim Organisasi dilihat dari aspek keterlibatan.....	41
7. Iklim Organisasi dilihat dari aspek dukungan.....	43
8. Iklim Organisasi dilihat dari aspek keterlibatan	44
9. Rekapitulasi iklim organisasi di kantor BBPPKS Regional 1 Sumatera di Padang	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pengantar Angket

Lampiran 2. Petunjuk Pengisian Angket

Lampiran 3. Kisi-Kisi Angket Penelitian

Lampiran 4. Angket Penelitian

Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Angket Variabel Iklim Organisasi

Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Lampiran 7. Hasil Penelitian

Lampiran 8. Surat Izin Penelitian

Lampiran 9. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling potensial yang harus ada dalam suatu organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas selain dengan adanya pengembangan kemampuan karyawan juga perlu adanya suatu kondisi atau suasana atau iklim organisasi yang membentuk suatu pola kerja yang bagus untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Iklim itu sendiri merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan keberlangsungan organisasi.

Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling*, akan tetapi ada faktor lain yang ikut menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.

Iklim organisasi secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Iklim organisasi juga dapat memberikan semangat yang kuat untuk menciptakan, mempertahankan, memelihara, dan meningkatkan iklim

organisasi tersebut sehingga dapat menjadi daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Iklim organisasi yang baik dan kondusif akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kenyataan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Cahyono (2000:45) bahwa “iklim organisasi yang baik, teratur dan sehat serta menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dengan penuh semangat, bergairah, dan lebih produktif”.

Iklim organisasi yang baik dan kondusif terlihat dari suasana kerja yang mendukung atau nyaman, kesempatan pengembangan karir, hubungan pegawai dengan pimpinan atau sesama pegawai, tanggung jawab yang tinggi, serta peran aktif pegawai dalam segala kegiatan. Menurut Slameto dalam Astuti (2006:2), iklim organisasi yang kondusif tercermin dari:

Kesamaan tanggung jawab setiap pegawai dalam organisasi, adanya kebebasan setiap personil dalam mengemukakan ide dan gagasan 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 demikian berdasarkan pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif atau positif dapat dilihat dari bagaimana tanggung jawab, kebebasan, dukungan, semangat kerja

melalui penghargaan, keterlibatan dan keakraban yang dimiliki oleh pegawai dan pimpinan di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan penulis pada bulan Juni-Agustus 2013 serta dilengkapi dengan beberapa informasi dari pegawai terlihat beberapa masalah di lapangan yang menggambarkan iklim organisasi yang belum kondusif, hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut:

1. Suasana yang kurang tenang/senang ketika pekerjaan telah diselesaikan atau ketika keputusan telah dibuat oleh masing-masing pegawai atau bidang (bagian), mereka saling menyalahkan dan menjatuhkan, serta menganggap sepele hasil atau keputusan tersebut.
2. Pegawai tidak menerima (menolak) ketika diminta untuk ikut terlibat kepanitiaan dalam kegiatan dengan berbagai macam alasan seperti bidang diklat telat mengeluarkan SK atas nama diri yang bersangkutan.
3. Ketika pekerjaan telah di selesaikan oleh pegawai, pimpinan hanya diam dan tidak memberikan respon apa-apa.
4. Sebagian pegawai tidak ikut serta dalam rapat dan pengambilan keputusan yang dilakukan untuk persiapan kegiatan.
5. Terlihat ketika adanya ide-ide baru yang muncul dari salah satu pegawai, pegawai lain kurang menerima atau lebih cenderung dicemooh.

6. Pegawai lebih memilih untuk tidak terlibat dalam kepanitiaan dalam kegiatan diklat karena alasan senioritas atau kedudukan yang dimilikinya dari pada mengikuti kegiatan diklat.

Hal ini merupakan suatu indikator yang menunjukkan kurangnya kualitas SDM yang merujuk pada iklim organisasi yang ada di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang. Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas dan pengamatan tentang iklim organisasi, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian terhadap keharmonisan di lingkungan kerja, sehingga tidak adanya penanganan preventif yang dilakukan untuk mencegah masalah cepat berkembang.
2. Kurangnya kesadaran baik pegawai maupun pimpinan terhadap pentingnya dukungan antar sesama civitas lembaga.
3. Masih ada sebagian pegawai yang enggan dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kurangnya kebebasan pegawai dalam bertindak dan berpendapat sehingga suasana masih terasa kaku.

5. Kurangnya penghargaan (*reward*) yang diberikan pimpinan terhadap bawahan.
6. Kurangnya partisipasi pegawai dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan.
7. Komunikasi yang kurang efektif.
8. Rendahnya motivasi dan komitmen baik pegawai maupun pimpinan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, terlihat bahwa banyak masalah yang dapat diteliti. Namun mengingat luasnya cakupan penelitian ini, maka penulis membatasi masalah penelitian ini yaitu bagaimana Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera di Padang dilihat dari aspek: (1) Kebebasan, (2) Tanggung jawab, (3) Penghargaan, (4) Keakraban, (5) Dukungan, (6) Keterlibatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah Bagaimana Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang, di lihat dari indikator iklim organisasi yang kondusif yaitu (1) Kebebasan, (2) Tanggung jawab, (3) Penghargaan, (4) Keakraban, (5) Dukungan, (6) Keterlibatan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang Iklim Organisasi

di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang terkait dengan:

1. Kebebasan pegawai dalam bekerja di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang
2. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang
3. Penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang
4. Keakraban antar sesama pegawai maupun pimpinan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang
5. Dukungan dalam menciptakan suasana yang kondusif di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang
6. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang

F. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, pertanyaan yang diajukan adalah :

1. Bagaimana kebebasan pegawai dalam bekerja di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?
2. Bagaimana tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?
3. Bagaimana penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap pegawai di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?
4. Bagaimana keakraban antar sesama pegawai maupun pimpinan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?
5. Bagaimana dukungan dalam menciptakan suasana yang kondusif di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?
6. Bagaimana keterlibatan pegawai dalam kegiatan di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Sumatera di Padang?

G. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan organisasi khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan iklim organisasi.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang akan meneliti lebih lanjut mengenai iklim organisasi.
3. Untuk menciptakan iklim yang kondusif di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi dilihat dari aspek kebebasan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 4,1. Ini berarti peraturan dan petunjuk pelaksanaan tugas tidaklah kaku.
2. Iklim organisasi dilihat dari aspek tanggung jawab di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Berarti pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.
3. Iklim organisasi dilihat dari aspek penghargaan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 3,7. Ini berarti adanya perhatian pimpinan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Iklim organisasi dilihat dari aspek keakraban di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 3,8. Berarti hubungan antar sesama pegawai sudah harmonis.

5. Iklim organisasi dilihat dari aspek dukungan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Ini berarti dukungan baik pimpinan maupun sesama pegawai sudah cukup kuat.
6. Iklim organisasi dilihat dari aspek keterlibatan di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 4,0. Ini berarti keikutsertaan pegawai dalam kegiatan sudah tinggi.
7. Rekapitulasi iklim organisasi di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang adalah kondusif dengan skor rata-rata 3,93. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi sudah baik dan kondusif.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut :

1. Secara umum, agar semua pihak yang terkait di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional 1 Sumatera di Padang untuk lebih menciptakan, memperhatikan, dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif.
2. Dari aspek kebebasan, hendaknya pimpinan khususnya dan pegawai umumnya lebih memberikan ruang gerak baik secara intelektual maupun tindakan agar dapat mengembangkan kemampuannya. Selama kebebasan

yang diberikan masih dalam batas yang sewajarnya guna membantu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif.

3. Dari aspek tanggung jawab, hendaknya pimpinan dan seluruh pegawai menyadari betapa pentingnya tanggung jawab dari seorang tenaga pemerintahan guna mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.
4. Dari aspek penghargaan, hendaknya pimpinan lebih memperhatikan usaha yang telah dilakukan pegawai sehingga mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.
5. Dari aspek keakraban, hendaknya semua pihak yang berada dalam organisasi lebih membangun hubungan yang lebih dekat dan intim atau harmonis untuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif.
6. Dari aspek dukungan, hendaknya pimpinan dan pegawai saling membantu dan memotivasi agar dapat meningkatkan kreatifitasnya guna terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.
7. Dari aspek keterlibatan, agar pegawai lebih berperan aktif dalam segala kegiatan yang dilakukan organisasi guna mendukung terciptanya dan meningkatnya iklim organisasi yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan YKPN
- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arni Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Astuti. 2006. *Iklm Organisasi Pada BAAK Universitas Negeri Padang, (Skripsi)*. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hadiyanto. 2000. *Iklm Sekolah, Iklm Kelas, Teori Riset dan Aplikasi*. Padang: UNP Press
- _____. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hendry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mardalis. 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nurhizrah Gistituati. 2009. *Manajemen Pendidikan (Budaya dan Kepemimpinan Orgnisasi)*. Padang: UNP Press
- Riduwan. 2007. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Robbins P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen: Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Erlangga
- Robbins, P Stephen dan Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salfen Hasri. 2005. *Manajemen Pendidikan Pendekatan Nilai dan Budaya Nasional*. Makassar: Yayasan Pendidikan Makassar
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara