

Iklm Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Padang

Farhan Novry Andani¹, Nurhizrah Gistituati²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

*E-mail: farhannovryandani@gmail.com

Abstract

Penelitian ini dilatarbelakangi berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang, yang menunjukkan bahwa masih belum kondusifnya iklim organisasi di kantor Kementerian Agama Kota Padang dilihat dari dimensi hubungan (dukungan, keintiman, keterbukaan), dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (Kepercayaan, Orientasi pada tugas), dimensi perubahan dan perbaikan system). Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kota Padang pada Ujung Gurun, kec. Padang Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk Skala Likert yang sudah di uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian didapatkan bahwa iklim organisasi di Kantor Kementerian Agama kota Padang dari, dimensi hubungan aspek dukungan mendapatkan skor rata-rata 4,23 yang sudah berada pada kategori baik, dari aspek keintiman mendapatkan skor rata-rata 4,29 yang sudah berada pada kategori baik, aspek keterbukaan mendapatkan skor rata-rata 4,41 yang sudah berada pada kategori baik, dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi, aspek kepercayaan mendapatkan skor rata-rata 4,49 yang sudah berada pada kategori baik, aspek orientasi pada tugas mendapatkan skor rata-rata 4,48 yang sudah berada pada kategori baik, dimensi perubahan dan perbaikan system aspek pengawasan dimensi mendapatkan skor rata-rata 4,31 yang sudah berada pada kategori baik, aspek kebebasan mendapatkan skor rata-rata 4,46 yang sudah berada pada kategori baik. Secara keseluruhan mendapatkan skor rata-rata 4,39 dengan kategori baik. Berdasarkan hasil penelitian penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa 7 indikator dari 3 dimensi yang penulis teliti mencapai kriteria baik dengan skor rata-rata 4,39.

Keywords: Iklim Organisasi, Kantor Kementerian



Licenses may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licenses may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Pada dasarnya organisasi merupakan sarana untuk mempersiapkan individu ataupun kelompok yang dapat berguna bagi anggotanya hingga bagi lingkungannya. Dalam mencapai tujuan organisasi tidak hanya ditentukan dari keberhasilan prinsip manajemen yang telah direncanakan, tetapi juga ditentukan dari sikap, prilaku atau iklim organisasi yang mana dapat mempengaruhi produktivitas serta efektifitas kerja pegawai. Iklim dari suatu organisasi yang baik akan berpengaruh bagi semua pihak dalam organisasi. Salacik dan Pfeffer dalam (Kusdi, 2011) mengatakan iklim organisasi adalah "kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan, defenisi defenisi tentang tugas dan pekerjaan, serta hubungan manusia dengan lingkungan.

Untuk itu di dalam suatu organisasi diperlukan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini berkaitan dengan yang telah dikemukakan oleh (Tri Cahyono, 2000) bahwa "iklim organisasi yang

baik, teratur, sehat dan menyenangkan akan sangat membantu orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut dalam penuh semangat, bergairah dan lebih produktif.

Steer dalam (Usman, 2010) dalam (Yandi, 2014) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi yang dicerminkan oleh anggota-anggotanya. Sedangkan iklim organisasi menurut Davis dalam Usman (2010) 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.

Dalam (Hadiyanto, 2016) mengatakan bahwa iklim organisasi berkaitan dengan semua keadaan emosional dari sekelompok orang yang mencakup perasaan dan reaksi kepada keseluruhan sistem.

Menurut Darodjat (2015) dalam (Jannah & Santoso, 2022) Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dan sangat berpengaruh terhadap pegawai dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja.

Begitu pentingnya iklim organisasi karena iklim organisasi diakui mempunyai pengaruh terhadap perilaku para karyawan dan pemimpin sebagai anggota organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi karyawan sehingga mereka dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi. Dampak dari iklim organisasi yang kondusif yaitu: Iklim organisasi dapat menjadi jembatan yang menghubungkan antara manajemen dan perilaku karyawan dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai alat bagi karyawan agar dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja dan memberi petunjuk kepada mereka dalam upaya penyesuaian diri dalam organisasi.

Iklim organisasi yang kondusif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan seperti kepuasan, motivasi dan komitmen dapat ditingkatkan.

Ada banyak pendapat ahli yang mengemukakan dimensi iklim organisasi yang mana diantaranya menurut Moes dalam (Hadiyanto, 2004) mengatakan bahwa dimensi iklim organisasi itu yaitu: "dimensi hubungan (*Relationship*), dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (*personal growth/development*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*System maintenance and change*)". Disamping menurut Arter dalam (Hadiyanto, 2004) menambahkan satu dimensi lagi dalam rangka melengkapi dimensi-dimensi yang telah dikemukakan oleh Moes, yaitu "dimensi lingkungan fisik (*physical environment*)".

Meskipun konteks di atas demikian, peneliti melihat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi kantor kementerian agama kota Padang. Adapun fenomena-fenomena yang peneliti temukan sebagai berikut: Diduga belum maksimalnya dukungan dari pimpinan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas yang di berikan. Seperti yang terlihat bahwa sedikitnya interaksi pimpinan dan pegawai dalam penyelesaian tugas yang diberikan, diduga belum terlihatnya kedekatan para pegawai dalam kegiatan sehari-hari dalam bekerja. Hal ini dilihat dari dalam bekerja pegawai masih canggung atau malu dalam bertegur sapa, pegawai masih enggan mengemukakan kesulitan yang di hadapinya dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari dalam pengerjaan tugasnya pegawai sering melakukan kesalahan yang sama berulang kali, diduga pemimpin masih belum mempercayai beberapa pegawai dalam penyelesaian tugas. Hal ini dilihat dari pemimpin hanya memberikan tugas hanya pada pegawai senior saja, diduga dalam pengerjaan tugas pegawai yang lalai atau tidak tepat waktu dalam menjalankannya. Hal ini dilihat dari dokumen yang sering menumpuk dan keteteran pegawai di saat tenggat waktu tugas diminta, dalam berkegiatan sehari-hari pimpinan kurang berinteraksi dengan pegawainya. Hal ini dilihat dari rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya, tidak semua pegawai dapat memberikan gagasan atau ide-ide dalam hal penyelesaian pekerjaan maupun saat sedang rapat. Hal ini dilihat dari saat sedang rapat pegawai lebih sering mengobrol.

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk menegetahui informasi tentang: Untuk mendeskripsikan dukungan pimpinan dan pegawai kantor Kementerian Agama Kota Padang, untuk mendeskripsikan keterbukaan pimpinan dari pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padang, untuk mendeskripsikan keintiman pegawai yang terdapat di kantor Kementerian Kota Padang, untuk mendeskripsikan kepercayaan antar pegawai maupun dengan pimpinan di kantor Kementerian Agama Kota Padang, untuk mendeskripsikan orientasi pada tugas pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Padang, untuk mendeskripsikan pengawasan pimpinan di kantor Kementerian Agama Kota Padang, untuk mendeskripsikan kebebasan pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Padang.

Metode

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang dengan populasi pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang berjumlah 63 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 43 orang dengan menggunakan teknik *Simple Proportional Random Sampling*. Instrumen penelitian berupa angket dengan model *Skala Likert* yang terdiri dari 40 butir item soal, yang telah teruji validitas dan reliabilitas dibantu dengan program SPSS 25.0. Kriteria alternatif jawaban terdiri dari 5 alternatif yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan skor instrumen 5, 4, 3, 2, 1. Teknik analisis data dengan melakukan teknik analisis statistik deskriptif dengan menggunakan rumus rata-rata (*Mean*) yang disajikan dalam bentuk tabel.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Hasil pengolahan data mengenai iklim organisasi kementerian agama kota padang pada penelitian ini ditinjau dari dimensi hubungan (dukungan, keintiman, keterbukaan), dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (kepercayaan, orientasi pada tugas), dimensi perubahan dan perbaikan system (kebebasan staf, pengawasan). Berdasarkan dari hasil yang telah peneliti lakukan mendapatkan informasi mengenai iklim organisasi kementerian agama kota padang dapat dilihat berdasarkan tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Rekapitulasi data iklim organisasi kementerian agama kota padang

No.	Dimensi hubungan	Skor Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Dukungan	4,23	84,34	Baik
2	Keintiman	4,29	85,77	Baik
3	Keterbukaan	4,41	88,14	Baik
	Rata-rata	4,31	86,08	Baik

No.	Dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi	Skor Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Kepercayaan	4,49	89,77	Baik
2	Orientasi pada tugas	4,48	91,35	Sangat Baik
	Rata-rata	4,48	90,56	Sangat Baik

No.	Dimensi perubahan dan perbaikan system	Skor Rata-rata	TCR (%)	Kategori
1	Pengawasan	4,31	86,16	Baik
2	Kebebasan staf	4,46	89,19	Baik
	Rata-rata	4,38	87,67	Baik

Pada indikator pertama yaitu dukungan (dimensi hubungan) dengan skor 4,23 berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 9 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,56 yaitu itemnya berbunyi "Pimpinan memberikan kritikan yang membangun kepada pegawai." dan skor rata-rata paling rendah adalah 3,63 yang itemnya berbunyi "Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik".

Pada indikator ke dua yaitu keintiman (dimensi hubungan) dengan skor rata-rata 4,29 berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,60 yaitu itemnya berbunyi "Di antara pegawai terjalin persahabatan yang akrab." dan skor rata-rata paling rendah adalah 3,91 yang itemnya berbunyi "Pimpinan berkomunikasi kepada semua pegawai dengan baik."

Pada indikator ketiga yaitu keterbukaan (dimensi hubungan) dengan rata-rata 4,41 dengan kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 4 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,56 yaitu itemnya berbunyi "Pimpinan sangat terbuka terhadap kritikan/saran yang disampaikan oleh bawahan" dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,26 yang itemnya berbunyi "Para pegawai saling terbuka dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya".

Pada indikator ke empat yaitu kepercayaan (dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi) dengan skor 4,49 berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 6 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,70 yaitu itemnya berbunyi "Ada rasa saling percaya di antara pegawai bahwa rekan sejawatnya akan membantu jika ada yang mengalami permasalahan pekerjaan" dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,14 yang itemnya berbunyi "Para pegawai percaya bahwa pimpinan akan senantiasa bersikap adil".

Pada indikator ke lima yaitu orientasi pada tugas dengan skor 4,48 berada pada kategori sangat baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 5 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,75 yaitu itemnya berbunyi "Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam organisasi" dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,26 yang itemnya berbunyi "Pegawai berusaha bekerja secara mandiri sebagai bentuk tanggung jawab kepada tugas."

Pada indikator ke enam yaitu pengawasan dengan skor 4,31 berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 7 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,77 yaitu itemnya berbunyi "Pimpinan memberikan tanggapan terhadap hasil laporan pekerjaan" dan skor rata-rata paling rendah adalah 3,58 yang itemnya berbunyi "Jika akan dilaksanakan suatu kegiatan yang bersifat insidental; pimpinan akan mengecek kesiapan panitia terlebih dahulu, sebelum kegiatan itu dilaksanakan".

Pada indikator ke tujuh yaitu kebebasan staf dengan skor 4,46 berada pada kategori baik. Pada indikator ini penulis menggunakan 4 butir item. Item dengan skor rata-rata tertinggi yaitu 4,56 yaitu itemnya berbunyi "Pegawai dapat saling tukar pikiran /ide satu sama lain secara leluasa." dan skor rata-rata paling rendah adalah 4,33 yang itemnya berbunyi "Pegawai diberi kesempatan berinovasi dalam melaksanakan tugas."

2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penelitian secara kuantitatif mengenai iklim organisasi kantor kementerian agama kota padang pada indikator pertama yaitu dukungan menunjukkan hasil baik. namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu Pimpinan

memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan perlu paham bahwa pegawai membutuhkan apresiasi dari pimpinan apabila kinerja yang dilakukan pegawai sudah baik, hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai agar lebih baik lagi Hal ini sejalan dengan pendapat Mortimore dalam (Mulyasa, 2012) beberapa cara yang dilakukan dalam pemberian insentif, seperti memberikan penghargaan pimpinan kepada pegawai yang berprestasi. Bentuk-bentuk penghargaan dapat berupa materil, seperti hadiah dan non materil seperti pemberian sertifikat penghargaan dan lencana. Penghargaan non materil dapat pula diberikan dalam nominasi pegawai terbaik secara berkala (misalnya; mingguan, bulanan, atau tahunan) serta diumumkan secara luas dikantor. Bentuk-bentuk penghargaan ini dengan sendirinya membangkitkan dan menularkan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja bagi pegawai.

Pada indikator kedua yaitu keintiman menunjukkan hasil baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu Pimpinan berkomunikasi kepada semua pegawai dengan baik upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini adalah meningkatkan lagi komunikasi internal antara pimpinan dan pegawainya. Hal ini sejalan dengan pendapat Prianti (2010) dalam (Arung & Sari, 2022) menjelaskan komunikasi internal antara karyawan dengan atasan sebagai sebuah solusi dalam memecahkan konflik internal yang terdapat di suatu organisasi baik komunikasi informal dan non formal, komunikasi internal memulai serta memperbaiki korelasi karyawan serta atasan atau pun kebalikannya, dan hubungan dengan sesama kolega (Putranto2012). Argenti (2013) mengungkapkan maka sebuah organisasi perusahaan memerlukan komunikasi internal antara sesama karyawan dengan atasan untuk memperhatikan hubungan untuk saling terbuka didalam sebuah pekerjaan untuk memaksimalkan situasi dalam meningkatkan produktivitas dan keunggulan hasil dari perusahaan.

Pada indikator ketiga yaitu keterbukaan menunjukkan hasil baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu Para pegawai saling terbuka dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini dengan membantu pegawai lainnya atau meningkat keahlian dari pegawai sendiri. Salah satu cara dalam meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara melakukan pelatihan.. Hal ini didukung oleh Menurut Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2013) dalam (Panjaitan & Tiarapuspa, 2021) pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang relevan dengan usaha-usaha terencana yang dilaksanakan untuk tercapainya penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku atau sikap. Widodo (2015) menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuaidengan standar.

Pada indikator keempat yaitu kepercayaan menunjukkan hasil baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu para pegawai percaya bahwa pimpinan akan senantiasa bersikap adil upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini yaitu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat seperti gaya kepemimpinan yang kharismatik. Hal ini didukung oleh pendapat (Yukl, 2015) dalam (Dwapatesty, Gistituati, & Rusdinal, 2021) bahwa gaya kepemimpinan karismatik memiliki dampak yang sangat kuat terhadap bawahannya. Dimana bawahan memiliki kepercayaan penuh terhadap pimpinan sehingga menerima keputusan pimpinan tanpa bertanya lagi.

Pada indikator kelima yaitu orientasi pada tugas menunjukkan hasil sangat baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu pegawai berusaha bekerja secara mandiri sebagai bentuk tanggung jawab kepada tugas upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini yaitu pimpinan dapat memberikan motivasi dalam bekerja terhadap pegawainya. Hal ini didukung oleh pendapat (Gistituati, 2009) dalam (Wulandari, Nelitawati, Rusdinal, & Santoso, 2021) mengatakan bahwasannya ketika seorang pegawai atau pekerja rajin, ulet serta kreatif dan inovatif dalam bekerja itu menandakan adanya motivasi diri yang muncul pada pegawai tersebut yang sangat berdampak baik bagi kinerja tersebut. Motivasi adalah suatu dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri

seseorang untuk melakukan Tindakan dan motivasi dinamis, mengalami naik turun menurut (Gistituati, 2017).

Pada indikator keenam yaitu pengawasan menunjukkan hasil baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu jika akan dilaksanakan suatu kegiatan yang bersifat insidental; pimpinan akan mengecek kesiapan panitia terlebih dahulu, sebelum kegiatan itu dilaksanakan upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini yaitu pimpinan lebih meningkatkan lagi pengawasan terhadap panitia pelaksana atau pegawai yang menjadi panitia. Hal ini didukung oleh pendapat Engkoswara & Komariah (2011) dalam (Rasyidi, Sulastri, Jasrial, & Nelitawati, 2021) Pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan yang dilakukan agar sesuai dengan rencana semula. Menurut Hasibuan (2012) dalam (Melsandi, 2020) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu.

Pada indikator ketujuh yaitu kebebasan staf menunjukkan hasil baik. Namun perlu ditingkatkan lagi pada item terendah yaitu pegawai diberi kesempatan berinovasi dalam melaksanakan tugas upaya yang dapat dilakukan dalam hal ini yaitu pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai dalam hal memberikan inovasinya dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Hadiyanto (2000-25) dalam (Yandi, 2014) "kebebasan bukan berarti bebas mutlak atau tidak terbatas". Jadi pegawai bebas memilih apa saja yang terbaik bagi dirinya, wujud kebebasan yang diberikan pimpinan kepada pegawai yaitu kebebasan dalam mengeluarkan pendapat. Kebebasan dalam menentukan aturan, petunjuk. dan prosedur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian serta penelitian mengenai iklim organisasi kantor kementerian agama kota padang dapat disimpulkan secara keseluruhan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,39. Dari masing-masing indikator yaitu dimensi hubungan (dukungan, keintiman, keterbukaan), dimensi pertumbuhan/perkembangan pribadi (kepercayaan, orientasi pada tugas), dimensi perubahan dan perbaikan system (kebebasan staf, pengawasan) sudah pada kategori baik. Untuk itu dukungan dari pimpinan, keintiman pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai, keterbukaan dari pimpinan dengan bawahannya ataupun sesama bawahan, kepercayaan pegawai pada pimpinan ataupun kepada sesama pegawai, orientasi tugas dari pegawai kantor, kebebasan dalam segala hal yang dirasakan oleh pegawai, dan pengawasan dari pimpinan sangat perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar iklim organisasi dapat menjadi semakin kondusif dan meningkatkan meningkatkan semangat dan produktivitas dalam melaksanakan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Daftar Rujukan

- Arung, A. L., & Sari, W. P. (2022). Analisis Komunikasi Internal dalam Membangun Kinerja yang Baik. *Kiwari*, 1(2), 350. <https://doi.org/10.24912/ki.v1i1.15680>
- Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Motivasi Kerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3000–3006. Retrieved from <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1001>
- Hadiyanto. (2004). *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Hadiyanto. (2016). *eori & Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana.
- Jannah, M., & Santoso, Y. (2022). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(4), 329–336.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi* (Edisi1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Melsandi, N. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

- Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi*, (0215067201). Retrieved from <http://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/35>
- Mulyasa, H. (2012). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panjaitan, N., & Tiarapuspa, T. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Smp Negeri Se-Kota Sibolga Dimoderasi Gender. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.109839>
- Rasyidi, M., Sulastri, S., Jasrial, J., & Nelitawati, N. (2021). Pengawasan Atasan Langsung di lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sumatra Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 208–211. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.158>
- Tri Cahyono. (2000). *Teori dan Praktek Kewiraswastaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Wulandari, W. A., Nelitawati, N., Rusdinal, R., & Santoso, Y. (2021). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 202–207. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.157>
- Yandi, T. A. (2014). Iklim organisasi di kantor balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (bbppks) regional i sumatera di padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2, 419–430.