

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDN 21 SANDAI

Ernawati

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak
Email : ernawatii4545@gmail.com

Luhur Wicaksono

Dosen Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDN 21 Sandai di kecamatan Sandai kabupaten Ketapang. Penelitian dilaksanakan menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi dengan informan: kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua wali murid SDN 21 Sandai. Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Tahapan dalam penelitian ini adalah tahap pra lapangan, tahap penelitian, dan tahap pelaporan hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi SDN 21 Sandai yaitu pendukung, pengontrol dan penghubung belum berjalan secara maksimal. Untuk memperbaiki pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDN 21 Sandai para anggota organisasi SDN 21 Sandai memerlukan dukungan dan kerja sama dengan berbagai pihak serta meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi, Kinerja, Sekolah.*

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the influence of organizational climate on the performance of SDN 21 Sandai in the Sandai sub-district, Ketapang district. The research was carried out using a qualitative approach with a case study design. Data collection was carried out using interview techniques, observation and documentation with informants: school principals, teachers, students and parents of students at SDN 21 Sandai. Data analysis was carried out by collecting data, presenting data and drawing conclusions. The stages in this study were the pre-field stage, the research stage, and the research results reporting stage. The results showed that the organizational climate of SDN 21 Sandai, namely supporters, controllers and liaisons, had not run optimally. To improve the influence of organizational climate on the performance of SDN 21 Sandai, members of the Sandai 21 SDN organization need support and cooperation with various parties as well as increasing professionalism, competence and describing the subjective nature or quality of the organizational environment.

Keywords: *Organizational Climate, Performance, School.*

A. Pendahuluan

Istilah iklim organisasi (organizational climate) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada

tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (psychological climate), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R Tagiuri dan

G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang dukungan dan kerja sama dengan berbagai pihak serta meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku setiap anggotanya". Sedangkan Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai "a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire". Maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja SDN 21 Sandai merupakan suatu konsep yang saling mendukung dan kerja sama dengan berbagai pihak serta meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Keberhasilan Pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberadaan

gurunya, baik dari wawasan yang dimiliki oleh gurunya.

Danim (2002 : 168) mengungkapkan bahwa salah satu ciri kritis Pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (work performance) yang memadai. Oleh karena itu perlu adanya upaya komperhensif guna meningkatkan kompetensi guru. Dengan mempunyai wawasan yang bertambah dan dukungan oleh lingkungan atau iklim organisasi yang mendukung diharapkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya menjadi baik pula.

B. KAJIAN TEORI/KAJIAN PUSTAKA

Pada awal sejarahnya studi tentang iklim organisasi terfokus pada bidang pendidikan—kondisi dalam proses belajar-mengajar di 'sekolah', yakni dalam kaitannya dengan 'produktivitas' siswa. Salah satu buku terkenal yang memuat rangkaian studi tentang iklim organisasi di sekolah adalah *The Organizational Climate of Schools*, karya Andrew W. Halpin dan D. B. Crofts (1963) dari University of Chicago. Dari pengertian iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan kelas, yang berdampak pada

'produktivitas siswa, muncul studi-studi tentang iklim organisasi dalam artian 'praktek lingkungan kerja' yang berdampak pada 'produktivitas karyawan'. Aplikasi konsep iklim organisasi sebagai lingkungan kerja yang berpengaruh pada produktivitas karyawan menjadi populer berkat jasa George H. Litwin dan Robert A. Stringer, Jr. dari Harvard University. Kedua ahli ini melakukan serangkaian studi eksperimen dengan 'kondisi kelas' dan 'lingkungan kerja' organisasi bisnis yang hasilnya dilaporkan menjadi buku berjudul *Motivation and Organizational Climate* (1968). Mereka melakukan eksperimen di kalangan siswa-siswa sekolah menengah di dalam sebuah simulasi perusahaan dengan iklim yang berbeda-beda, yakni 'struktur bisnis otoriter' (authoritarian business structure), bisnis 'demokratis' (democratic friendly), dan bisnis 'kejar target' (achieving business).

Dalam eksperimen itu peneliti bertugas sebagai pimpinan perusahaan yang harus mempraktekkan 'gaya kepemimpinan' (leadership style) yang berbeda-beda. Lingkungan bisnis 'kejar target' menunjukkan bahwa 'karyawan' mencapai kinerja tinggi, sedangkan bisnis 'demokratik' memberikan rasa

kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, bila dilihat kaitannya dengan 'kepuasan kerja' (job satisfaction) yang meliputi unsur-unsur 'hubungan antar pribadi, kekompakan-kelompok, dan keterlibatan kerja', maka iklim organisasi yang berorientasi pada 'demokratis-afiliatif' mempunyai hubungan paling kuat, diikuti iklim 'kejar target-prestasi' dan terakhir 'iklim kekuasaan-otoriter'. Riset Litwin dan Stringer kemudian dilanjutkan dalam tiga buah penelitian di kalangan karyawan perusahaan. Hasil-hasil riset lapangan itu ternyata konsisten dengan hasil yang diperoleh dari riset eksperimen di atas.

C. METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif sering pula disebut metode fenomenologis. Pendekatan Iklim Organisasi James dan Jones (Toulson dan Smith 1994:455) membagi iklim organisasi di sekolah dalam tiga pendekatan, yaitu: (1) Multiple measurement - organizational approach, (2) Perseptual measurement - organization. nal attribute approach. (3) Perseptual measurement - individual approach.

Dengan tiga pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat. Dalam sebuah organisasi.

Sesuai dengan hakikat penelitian kualitatif maka penelitian ini bersumber pada pengamatan kualitatif di lapangan (field research). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:335) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas Ketepatan interpretasi bergantung pada ketajaman analisa, objektivitas, sistematis, dan sistemik maka penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif analitik dengan subjek penelitian iklim organisasi SDN 21 Sandai, Kepala Sekolah dan Guru-guru SDN 21 Sandai kecamatan Sandai kabupaten Ketapang.

D. PEMBAHASAN

1. Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki banyak definisi. Namun demikian untuk memudahkan dan menyamakan persepsi maka definisi iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (2001:25) adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Iklim atau Climate berasal dari bahasa Yunani yaitu incline, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada di dalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang dukungan dan kerja sama dengan berbagai pihak serta meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklm organisasi di SDN 21 Sandai merupakan sesuatu yang penting karena dapat menjembatani praktik praktik pengelolaan sumber daya manusia dan produktivitasnya. Perubahan iklim yang terjadi di sekolah pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kinerja dan perilaku karyawan di sekolah dalam mencapai target yang akan dicapai.

2. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan Stringer (Toulson dan Smith 1994:457), Iklim organisasi di sekolah dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu:

a. Tanggung Jawab (Responsibility)

Tanggung jawab (responsibility) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya (Toulson & Smith, 1994:457). Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Flipppo, 1996:103) atau tingkatan sejauh mana

anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan (Cherrington, 1996:560). Tanggung jawab berhubungan dengan delegasi, Handoko (2000:224) menyatakan bahwa delegasi dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk menjalankan kegiatan tertentu. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya.

b. Identitas (Identity)

Identitas (identity) adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok (Toulson & Smith, 1994:457).

c. Kehangatan (warmth)

Kehangatan adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal (Toulson & Smith, 1994:457).

d. Dukungan (support)

Dukungan (adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan

saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan (Toulson & Smith, 1994:457).

e. Konflik (conflict)

Konflik merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya (Toulson & Smith, 1994:457).

Dari indikator iklim organisasi di atas dapat di simpulkan bahwa dalam sebuah organisasi memiliki sifat bertanggung jawab atas fungsi dan tugas dengan sebaik-baiknya dengan perasaan memiliki pada suasana kerja ditekankan tentang keramahan atau persahabatan dalam suatu kelompok untuk saling mendukung sesama rekan kerja agar tidak menimbulkan konflik.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994:477-478) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi di sekolah , yaitu :

a. Manajer/pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim organisasi pada tempat kerja.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan

dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh apabila pemimpin membuat suatu aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan

prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki anggota organisasi dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan anggota organisasi dari waktu ke waktu.

4. Menciptakan Iklim yang Positif

Iklim sekolah yang positif sering dicirikan oleh hubungan yang kuat antara siswa dan staf. Disiplin formal yang diberikan tidak bersifat menghukum dengan ukuran apapun, tetapi sesuai dengan konsekuensinya; peluang keterlibatan, penilaian dan manajemen untuk siswa dalam berbagai kegiatan. Iklim sekolah dapat dilihat di setiap aspek lain, yaitu; dari cara bagaimana guru berperilaku, data atas partisipasi siswa di kelas, dalam pelaksanaan program, selama liburan, di ruang bersama guru, dari gerakan siswa di lorong dan dari pola komunikasi mereka, dan lain-lain

5. Sifat Iklim Organisasi

Menurut Slocum, Al Shammri, 1998 dalam Widyanti (2019) menyatakan beberapa sifat iklim organisasi :

1. Iklim baik secara organisasi

Individu maupun grup, secara keseluruhan bersifat psikologis dan persepsi, individu yaitu persepsi yang diperbolehkan oleh seluruh anggota dari satuan unit sosial

2. Semua iklim adalah abstrak

Orang-orang biasanya memanfaatkan informasi tentang barang lain dan berbagai kegiatan yang terjadi dalam organisasi tersebut untuk membentuk rangkuman persepsi mengenai iklim. Setelah itu digabungkan hasil dari pengamatan mereka dan pengalaman pribadi orang-orang lain untuk dibuat peta kognitif dari orang tersebut.

3. Iklim bersifat abstrak dan perceptual

Memiliki prinsip-prinsip yang sama dengan persepsi seperti konsep psikologis yang lainnya. Ketika prinsip ini digunakan dalam pengamatan lingkungan kerja maka sebuah deskripsi yang bersifat multidimensi akan dihasilkan

4. Iklim itu sendiri

Disadari lebih deskriptif daripada evaluatif, jadi peneliti lebih banyak menanyakan apa yang mereka lihat dalam lingkungan kerja mereka pada seseorang dibandingkan menanyakan untuk menyatakan baik atau buruk.

5. Jenis-Jenis Iklim Sekolah

Iklim sekolah yang satu dengan iklim sekolah yang lain berbeda-beda. Banyak faktor yang menentukan perbedaan masing-masing iklim sekolah tersebut, dan keseluruhannya dianggap sebagai kepribadian atau iklim suatu sekolah. Halpin dan Don B. Croft dalam Burhanuddin (1990: 272), mengemukakan bahwa iklim-iklim organisasi sekolah itu dapat digolongkan sebagai berikut :

1) Iklim Terbuka

Yaitu suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi

sekolah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang.

2) Iklim Bebas

Melukiskan suasana organisasi sekolah, dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan, semangat kerja pertama muncul hanya karena untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya saja kadarnya kecil sekali. Kepuasan kerja yang dimaksud di sini adalah kepuasan yang ditimbulkan oleh karena kegiatan tertentu dapat diselesaikan.

3) Iklim Terkontrol

Bercirikan “impersonal” dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi sekolah tidak diperhatikan. Dan adanya anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas yang ditetapkan pemimpin, sedangkan perhatian yang ditujukkannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil. Semangat kerja kelompok memang tinggi, namun mencerminkan adanya pengorbanan aspek kebutuhan manusiawi. Ciri khas iklim ini adalah adanya ketidakwajaran tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.

4) Iklim yang Familier

Adalah suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan. Sejalan dengan itu, semangat kerja kelompok sebenarnya tidak begitu tinggi, karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas.

5) Iklim otonom

Iklim otonom lebih menggambarkan pada suasana di mana para guru memiliki tingkat kebebasan yang cukup untuk bertindak di sekolah. Pemimpin melambangkan model antusiasme dan semangat. Tidak ada ancaman atau pengaruh eksternal. Guru memiliki keinginan yang kuat untuk mengajar dan siswa termotivasi untuk belajar (Abdul Hamid Wahid, 2018). Ada hubungan erat antara manajer, guru, siswa dan orang tua.

6) Iklim Keayahan

Organisasi sekolah demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang

muncul dari orang-orang yang dipimpinnya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkan untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi. Sehingga semangat kerja kelompok organisasi sekolah juga akan rendah.

7) Iklim sekolah familier

Iklim sekolah Familier akrab digambarkan sebagai semacam atmosfer “laissez-faire” (biarkan mereka melakukannya). Kepala sekolah cukup menjaga suasana sosial yang mendukung pemenuhan tugas tertentu (Fathorrazi, 2017).

8) Iklim Tertutup

Para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga tidak wajar, dalam artian kenyataannya organisasi seperti

mundur. Setelah menganalisa beberapa ciri dari masing-masing jenis iklim organisasi sekolah diatas,

Dapat penulis simpulkan bahwa iklim sekolah yang efektif sebenarnya terdapat pada Sesuai dengan hakikat penelitian kualitatif maka penelitian ini bersumber pada pengamatan kualitatif di lapangan (field research). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif. Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:335) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.

Ketepatan interpretasi bergantung pada ketajaman analisa, objektivitas, sistematis, dan sistemik maka penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif analitik dengan subjek penelitian iklim organisasi SDN 21 Sandai, Kepala Sekolah dan Guru-guru SDN 21 Sandai kecamatan Sandai kabupaten Ketapang. iklim organisasi yang sifatnya terbuka.

E. PENUTUP

Setiap organisasi mempunyai iklim yang berbeda-beda. Tidak akan ada dua organisasi yang mempunyai iklim yang sama persis. Ini biasanya sangat berpengaruh pada siapa pendirinya. Telah kita ketahui bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang dukungan dan kerja sama dengan berbagai pihak serta meningkatkan profesionalisme, kompetensi dan kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi tercipta dari hasil interaksi individu dalam organisasi dan merupakan suasana yang dirasakan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Davis dan Newstrom (2001:25) adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dari pengertian iklim organisasi sebagai kondisi lingkungan kelas, yang berdampak pada 'produktivitas siswa, muncul studi-studi tentang iklim organisasi dalam artian 'praktek lingkungan kerja' yang berdampak pada 'produktivitas karyawan. Dengan

demikian karakteristik individu seperti persepsi, sifat, kemampuan, akan mempengaruhi iklim organisasi. Demikian juga dengan pengalaman masa lalu, harapan serta nilai-nilai yang dianut setiap individu akan berpengaruh terhadap proses interaksi.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, A. 1994. Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Jakarta : Bumi Aksara.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh. Jakarta Erlangga
- Funk K. A., Liu C. H., Wilson B. W. and Higgins R. J. 1994. Avian embryonic brain reaggregate culture system: Characterization for organophosphorus compound toxicity studies. Toxicol. Appl. Pharmacol 124 (1)
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru:
<http://www.academia.edu/4098230/PE>
- Toulson, P. & Mike, S. 1994. The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices
- Utara:Medan.; Darwis, dkk. 2009. Dasar-dasar Manajemen Pusat
- Widyanti, Rahmi. 2019. Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1. Banjarmasin : Universitas Islam Kalimantan MA Banjarmasin